PROGRAMME DU TRAVAIL

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Volume 6, N° 2

Été 2003

- Compétence et formation dans le secteur à but non lucratif
- Points de vue 2002 – Pratiques dans un milieu de travail sain
- Grèves dans les services de la santé et services d'urgence au Canada – Le dilemme

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-121-03-03

103-06247/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2003

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du premier trimestre 2003 sur les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2003, un survol de dispositions particulières quant aux clauses reliées aux changements technologiques et à la réorganisation du travail dans les conventions collectives ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours quatrième trimestre 2002 et du premier trimestre 2003.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont résumées. Une étude de cas présente un projet mixte entrepris par les Travailleurs canadiens de l'automobile et la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent sur le stress lié au travail et à l'absentéisme.

L'article de K. McMullen et G. Schellenberg traite des compétences et de la formation dans le secteur à but non lucratif. Un rapport de F. Lamontagne résume les principaux résultats de l'enquête *Points de vue 2002*, menée par le Centre syndical et patronal du Canada sur les pratiques dans un milieu de travail sain. J. Haiven et L. Haiven se penchent sur la question des grèves dans le secteur de la santé et les services d'urgence. Ce numéro comporte également une mise à jour des tableaux sur les justes salaires et les apprentis dans l'industrie de la construction.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui traite des femmes et le leadership.

La bibliothèque du Ministère présente des suggestions de lecture sur le thème des travailleurs âgés.

TABLE des MATIÈRES

Page

SALAIRES ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Grands règlements salariaux – Premier trimestre 2003 7

Principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2003 13

Tableaux des rajustements salariaux 18

Dispositions particulières des conventions collectives
Marie-Ève BÉDARD 28

Arrêts de travail 40

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 45

ARTICLES

- Mise à jour des tableaux sur les justes salaires et les apprentis
Normes du travail, Direction des opérations 50

- Projet sur le stress lié au travail et l'absentéisme – Syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile et la Voie maritime du Saint-Laurent
Programme de partenariat syndical-patronal 51

- Compétence et formation dans le secteur à but non lucratif
Kathryn McMULLEN
Grant SCHELLENBERG 61

- Points de vue 2002 – Pratiques dans un milieu de travail sain
François LAMONTAGNE 66

- Grèves dans les services de la santé et services d'urgence au Canada – Le dilemme
Judy HAIVEN
Larry HAIVEN 77

suite à la page suivante

LÉGISLATION DU TRAVAIL DU CANADA

Page

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Annick DELISLE 90

BIBLIOTHÈQUE MINISTÉRIELLE DE DRHC : LE COIN DU LECTEUR

- Travailleurs âgés
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 103

HIER ET AUJOURD'HUI

- Les femmes et le leadership
  Suzanne PAYETTE 107

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX*

Premier trimestre 2003

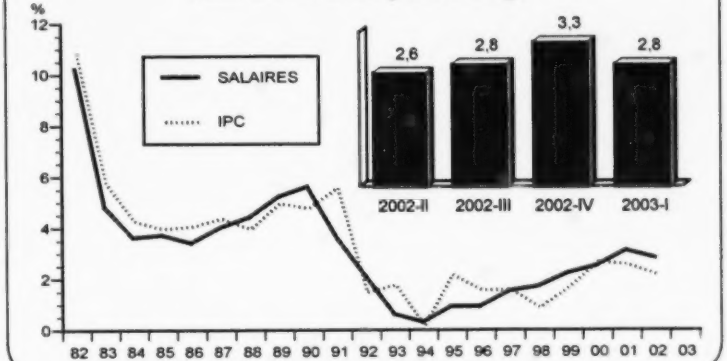
Sommaire

- Au cours du **premier trimestre 2003**, la moyenne des rajustements salariaux s'établissait à **2,8 %**. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,3 % affichée durant le trimestre précédent, mais d'une moyenne identique à celle enregistrée pour l'ensemble de l'année 2002

- Le **secteur public** compte la majorité des conventions signées (62 conventions sur 86) et des employés visés (75,5 % des employés). Ce secteur enregistre des rajustements salariaux **(2,9 %)** supérieurs à ceux du **secteur privé (2,3 %)**

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

- Les provinces des **Prairies** enregistrent la plus forte moyenne de rajustements au taux de **3,4 %**, tandis que la sphère de **compétence fédérale** affiche la moyenne la plus faible, soit **2,1 %**

- Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur des **services publics** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés au taux de **3,9 %,** et le secteur de l'**information** et de la **culture** affiche les rajustements les plus faibles, soit **1,4 %** en moyenne

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du **premier trimestre 2003** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,8 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,3 % enregistrée durant le trimestre précédent, mais d'une moyenne identique à celle affichée pour l'ensemble de l'année 2002. Les données du premier trimestre 2003 sont basées sur l'examen de 86 conventions visant 107 980 employés.

Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 32 mois et le rajustement salarial s'élevait à 2,5 % en moyenne, comparativement au taux de 2,8 % établi au cours des ententes courantes, la durée moyenne des conventions étant de 31 mois.

*Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Répartition salariale

Au cours du premier trimestre 2003, une grande proportion d'employés (49,2 %) a reçu des augmentations salariales allant de 3,0 à 3,9 %. Environ 11,6 % des employés ont reçu des augmentations salariales inférieures à 2,0 %, et 34,6 % ont obtenu des augmentations allant de 2,0 à 2,9 %; seulement 4,5 % des employés ont bénéficié d'une augmentation de 4,0 % et plus.

Répartition des employés et des ententes conclues au cours du premier trimestre 2003, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Plus de 0,0 % à 0,9 %	3	3,5	4 910	4,5
1,0 % à 1,9 %	8	9,3	7 680	7,1
2,0 % à 2,9 %	33	38,4	37 390	34,6
3,0 % à 3,9 %	37	43,0	53 140	49,2
4,0 % à 4,9 %	5	5,8	4 860	4,5
TOUS LES NIVEAUX	86	100,0	107 980	100,0

NOTA : les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %

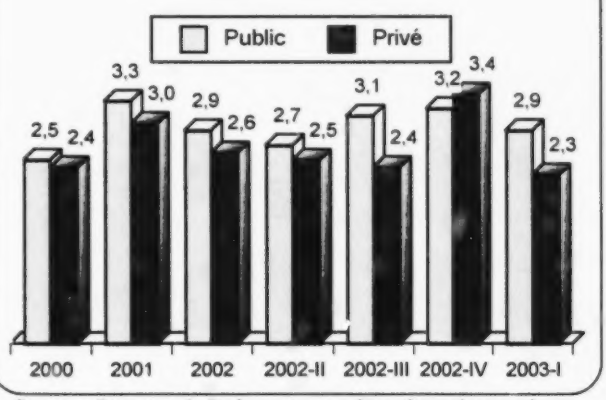
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Secteurs public et privé

Les rajustements salariaux enregistrés au cours du premier trimestre 2003 proviennent en grande partie du secteur public qui compte 62 conventions sur 86 visant 75,5 % de l'ensemble des employés. Dans le **secteur public**, 81 490 employés obtiennent des rajustements de **2,9 %** en moyenne. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,2 % affichée durant le trimestre précédent, mais d'une moyenne identique à celle enregistrée pour l'ensemble de l'année 2002. Dans le **secteur privé**, 26 490 employés reçoivent une augmentation salariale de **2,3 %** en moyenne à l'issue de 24 conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,4 % affichée durant le trimestre précédent et celle de 2,6 % enregistrée pour l'ensemble de l'année 2002.

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base
en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

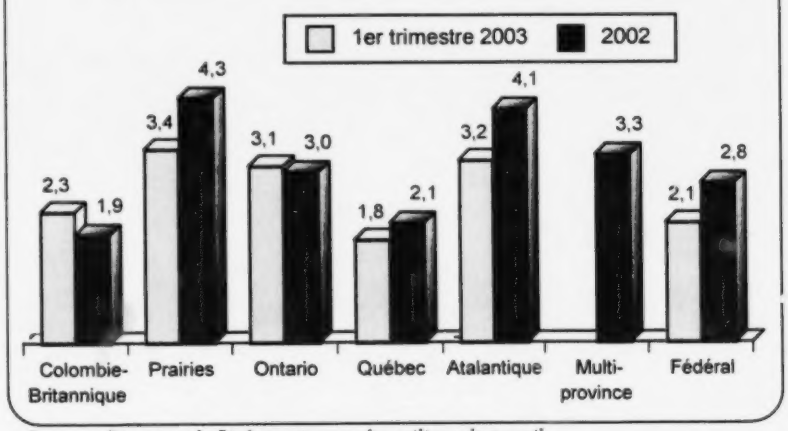
Région et sphère de compétence

Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des Prairies enregistrent la plus forte moyenne d'augmentation salariale au taux de 3,4 % (12 conventions visant 18 030 employés); le Québec affiche la plus faible augmentation au taux de 1,8 % (9 conventions visant 10 210 employés). En Ontario, 36 810 employés obtiennent des augmentations salariales de 3,1 % en moyenne au

terme de 36 conventions; dans les provinces de l'Atlantique, 15 650 employés reçoivent des augmentations de 3,2 % en moyenne dans le cadre de cinq conventions; en Colombie-Britannique, 14 500 employés obtiennent une augmentation de 2,3 % à l'issue de 15 conventions. Dans la sphère de compétence fédérale, 12 780 employés reçoivent une augmentation de 2,1 % à l'issue de neuf conventions.

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



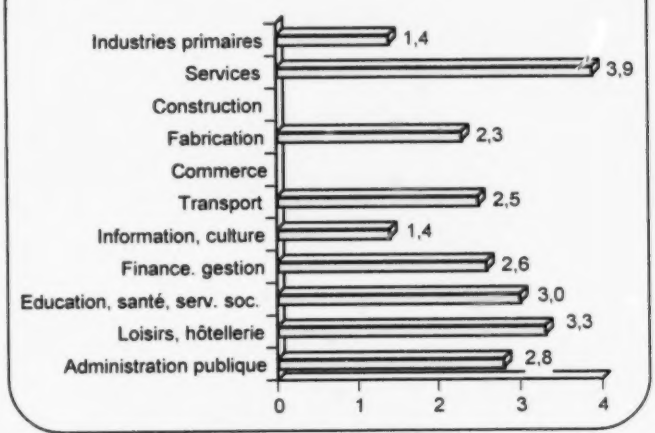
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Secteurs d'activité

Si l'on observe les secteurs d'activité, le plus grand nombre de conventions (36,4 %) ainsi que la majorité des employés (53 %) se trouvent dans le **secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux** où 69 760 employés obtiennent des gains salariaux de **3,0 %** en moyenne dans le cadre de 51 conventions. Dans ce secteur, les taux d'augmentation se situent entre 0,7 % accordé à 2 610 chargés de cours de l'Université de Montréal, et 4,4 % que reçoivent 840 enseignants suppléants d'Ottawa-Carleton District School Board. Dans le secteur des **services publics**, 1 630 employés obtiennent la plus forte moyenne d'augmentation salariale, soit **3,9 %**, dans le cadre de deux conventions. Voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées par les autres secteurs d'activité : **loisirs et hôtellerie, 3,3 %; administration publique, 2,8 %; finance, immobilier et gestion, 2,6 %; transport, 2,5 %; fabrication, 2,6 %; industries primaires** et secteur de **l'information et de la culture, 1,4 %**.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Données enregistrées au cours du premier trimestre 2003 pour les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Au cours du premier trimestre 2003, au total 135 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 46 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 77 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 12 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés et plus). Ces conventions ont donné lieu à un rajustement global du taux de salaire de base de 2,7 % en moyenne. Le **secteur public** affiche un rajustement global de **2,9 %,** comparativement au **secteur privé** qui enregistre un taux de **2,2 %.**

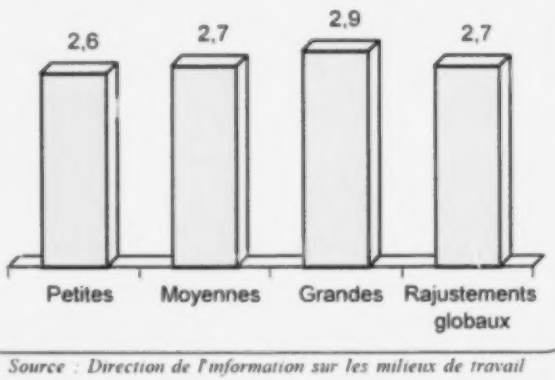
Les **petites unités** de négociation enregistrent une augmentation de **2,6 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **2,9 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche des rajustements moins élevés, soit **2,2 %**. Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de **l'administration publique** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,1 %,** tandis que le secteur des **industries primaires** affiche le plus faible rajustement, soit **1,5 %**. Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **4,1 %** dans les provinces des **Prairies** et **2,1 %** dans la **sphère de compétence fédérale.**

Les **unités moyennes** enregistrent une augmentation salariale de **2,7 %** en moyenne. Dans le **secteur public,** les conventions donnent lieu à une augmentation de **2,9 %** en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de **2,2 %** enregistrée par le **secteur privé.** Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur des **services publics** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,9 %**, tandis que le secteur de l'**information et de la culture** affiche le plus faible rajustement, soit **1,4 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales vont de **3,4 %** dans les provinces des **Prairies**, à **1,9 %** dans la **sphère de compétence fédérale.**

Les **grandes unités** de négociation enregistrent une augmentation salariale de **2,9 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre des augmentations de **3,0 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche une moyenne de **2,6 %.** Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** et le secteur de l'**administration publique** enregistrent les rajustements salariaux les plus élevés au taux de **3,0 %**, tandis que les secteurs de la **fabrication** et du **transport** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **2,6 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,3 %** dans les provinces des **Prairies** et **1,5 %** dans la province de **Québec.**

Graphique E

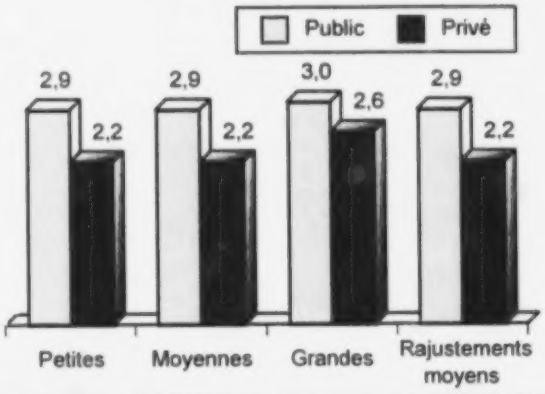
Rajustement annuel moyen selon la taille des unités de négociation, premier trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique F

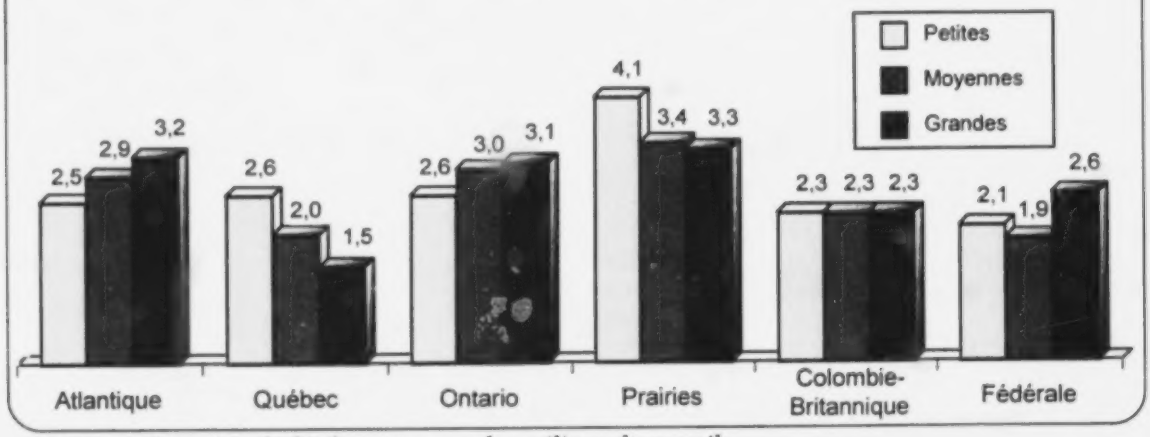
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteurs public/privé, premier trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Grahique G

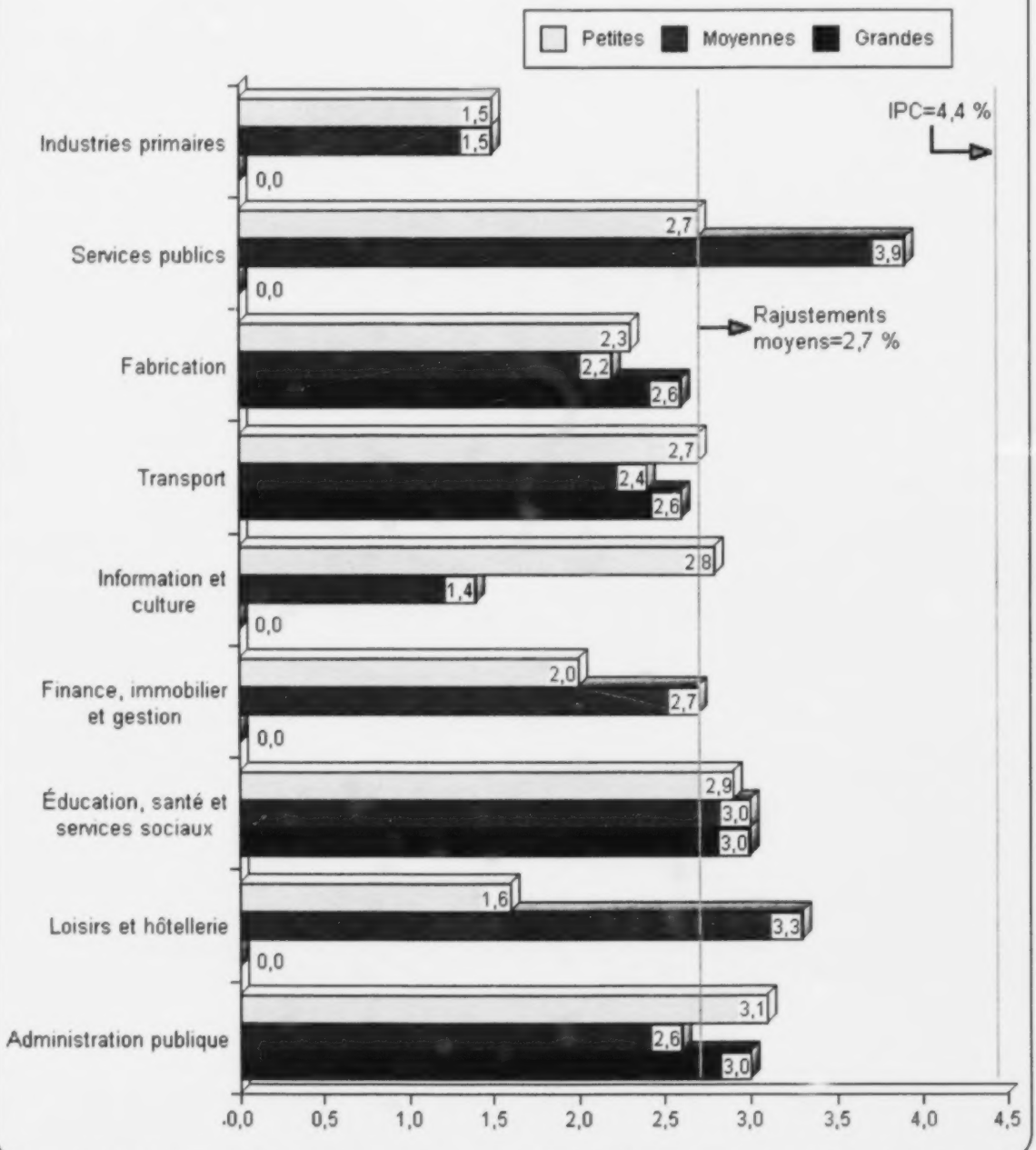
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence, premier trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique H

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité, premier trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2003

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Primaires (1 convention)	**680**	**1,4**	**0,3**	**36,0**	
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited, mineurs, Flin Flon, Man.	680	1,4*	0,3	36	2005-12-31
Services publics (2 conventions)	**1 630**	**3,9**	**4,2**	**24,0**	
ATCO Gas, employés d'usine et préposés à l'entretien, Edmonton, Alb.	850	3,8	4,3	24	2004-12-31
Epcor Utilities Inc., commis et employés de bureau, Edmonton, Alb.	780	4,0	4,0	24	2003-12-27
Fabrication (13 conventions)	**13 520**	**2,3**	**2,2**	**36,2**	
Atlas Specialty Steels, division de Slater Stainless Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Welland, Ont.	600	0,9*	2,1	30	2006-09-22
Bombardier Aerospace de Havilland Division, employés de production, Downsview, Ont.	1 170	1,2*	0,9	36	2006-06-22
CFM Majestic Products Company, employés de production, Mississauga, Ont.	800	2,3	0,0	36	2006-01-08
Cavendish Farms, employés d'usine et préposés à l'entretien, New Annan, Î.-P.-É.	640	2,7	3,7	48	2006-12-31
Faurecia Automotive Seating Canada Ltd., employés de production, Mississauga, Ont.	500	3,0	4,4	36	2006-05-17
Fishery Products International Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Bonavista, T.-N.-et-Labrador	2 500	2,7	3,0	27	2005-03-31
Guelph Products Collins and Aikman, employés de production, Guelph, Ont.	540	3,9*	3,2	36	2006-01-31
ISpat Sidbec inc., employés de production, Contrecoeur, Qc	1 400	1,8*	1,5	72	2009-01-31
Services Drummondville inc., employés de production, Drummondville, Qc	740	2,1	1,3	72	2009-02-09
Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée. (Arvida), employés rémunérés à l'heure, Jonquière, Qc	2 350	2,5	2,5	12	2003-12-31
Sterling Trucks, employés de production, St. Thomas, Ont.	1 040	2,7	2,5	36	2006-03-08
Walker Exhausts, employés d'usine et préposés à l'entretien, Cambridge, Ont.	600	3,1	3,1	36	2006-02-06
Waterloo Furniture Components Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Kitchener, Ont.	640	1,8	1,0	36	2006-01-31
Transport (7 conventions)	**9 110**	**2,5**	**2,2**	**43,6**	
Allied Systems, camionneurs, à l'échelle de la province, Ont. et Qc	950	1,1*	0,4	36	2005-10-31
Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique, débardeurs, région côtière, C.-B.	3 700	2,6	2,7	51	2007-03-31
British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, employés des élévateurs à grain, Vancouver, C.-B.	650	1,3	0,0	60	2005-12-31
Hamilton Street Railway Company, employés d'exploitation, municipalité de Hamilton-Wentworth, Ont.	570	3,0	2,0	33	2003-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Transport (suite)					
Service courrier Loomis, division de Transport Mayne Nickless Inc., messagers, à l'échelle de la province, Ont.	780	3,0	3,0	36	2005-10-31
Société de transport de Longueil, chauffeurs d'autobus, Longueil, Qc	560	2,2*	1,5	36	2005-12-31
Ville d'Ottawa – OC Transpo, chauffeurs d'autobus, Ottawa	1 900	3,0	3,0	36	2005-03-31
Information et culture (3 conventions)	**4 120**	**1,4**	**1,4**	**40,0**	
Groupe TVA inc., employés de radiodiffusion-télévision, Montréal, Qc	650	1,4*	2,0	72	2005-12-31
Société Radio-Canada, employés des services techniques, à l'échelle du Canada (sauf Qc.et N.-B.)	1 770	2,5	2,5	9	2004-03-31
Vidéotron ltée., employés des services administratifs, Montréal, Qc	1 700	0,3	0,0	60	2006-12-31
Finance, immobiliers et gestion (1 convention)	**1 180**	**2,6**	**3.0**	**36,0**	
Manitoba Public Insurance Corporation, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Man.	1 180	2,6*	3,0	36	2005-09-17
Éducation, santé et services sociaux (51 conventions)	**69 760**	**3,0**	**3,4**	**27,7**	
Board of School Trustees of School District No. 43, commis et employés de bureau, Coquitlam, C.-B.	1 090	2,3	3,5	18	2003-06-30
Calgary Regional Health Authority, employés non médicaux, Calgary, Alb.	620	3,3	4,0	36	2005-03-31
Calgary Regional Health Authority, employés non médicaux, Calgary, Alb.	650	3,3	4,0	36	2005-03-31
Calgary Regional Health Authority, Foothills and Children's Hospital, professionnels des soins de santé et de bien-être, Calgary, Alb.	2 800	3,5	4,0	24	2004-04-01
Capital Health Authority, employés non médicaux, Edmonton, Alb.	2 040	3,5	4,0	24	2004-03-31
Capital Health Authority (Royal Alexandra Hospital), employés non médicaux, Edmonton, Alb.	1 050	3,4	4,0	36	2005-03-31
Caritas Health Group (Grey Nuns Hospital and Edmonton General Hospital), employés non médicaux, Edmonton, Alb.	760	3,4	4,0	36	2005-03-31
Carleton University, chargés de cours, Ottawa, Ont.	1 200	2,5	3,0	24	2004-08-31
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 23, commis et employés de bureau, Central Okanagan, C.-B.	600	2,4	3,6	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 35, commis et employés de bureau, Langley, C.-B.	570	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 36, commis et employés de bureau, Surrey, C.-B.	2 470	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 37, commis et employés de bureau, Delta, C.-B.	800	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 38, commis et employés de bureau, Richmond, C.-B.	630	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 39, commis et employés de bureau, Vancouver, C.-B.	1 540	1,9	2,8	18	2003-06-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 41, commis et employés de bureau, Burnaby, C.-B.	1 000	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 42, employés des services administratifs, Maple Ridge-Pitt Meadows, C.-B.	510	2,4	3,6	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 44, commis et employés de bureau, Vancouver Nord, C.-B.	860	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 57, commis et employés de bureau, Prince George, C.-B.	1 130	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 61, commis et employés de bureau, Victoria, C.-B.	920	2,3	3,5	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 68, commis et employés de bureau, Nanaimo, C.-B.	650	2,7	4,1	18	2003-06-30
Conseil des commissaires d'écoles du district n° 73, employés de soutien, Kamloops, C.-B.	710	2,4	3,6	18	2003-06-30
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, N.-É.	10 000	3,4	3,5	43	2005-07-31
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, employés de soutien, à l'échelle de la province, N.-B.	1 640	2,3	2,7	48	2006-02-28
Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Hamilton, Ont.	1 200	3,8	4,6	24	2004-08-31
Hastings and Prince Edward District School Board, commis et employés de bureau, Belleville, Ont.	660	3,0	3,0	24	2004-08-31
Kawartha Pine Ridge District School Board, employés de bureau et techniciens, Peterborough, Ont.	1 200	2,9	6,2	36	2005-08-31
Limestone District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kingston, Ont.	800	3,2	3,1	24	2004-08-31
McMaster University, chargés de cours, Hamilton, Ont.	1 880	2,6	2,5	28	2004-12-31
Memorial University of Newfoundland, employés des services administratifs, St. John's, T.-N.-et-Labrador	870	4,0	2,5	30	2004-03-31
Okanagan Labour Relations Council, commis et employés de bureau, Revelstoke, C.-B.	1 020	2,3	3,5	18	2003-06-30
Ottawa-Carleton Catholic District School Board, enseignants suppléants, Ottawa, Ont.	840	4,4	3,0	24	2004-08-31
Peel District School Board, commis et employés de bureau, Mississauga, Ont.	600	3,0	3,0	12	2003-08-31
Peel District School Board, concierges, Mississauga, Ont.	840	3,0	3,0	12	2003-08-31
Peterborough Victoria Northumberland and Clarington Catholic District School Board, employés de soutien, Peterborough, Ont.	500	3,4	4,1	36	2005-08-31
Provincial Health Authorities of Alberta, employés des services de santé non-professionnels, Lakeland, Alb.	1 000	3,5	4,0	24	2004-03-31
Regional Health Authorities of Manitoba, préposés aux soins à domicile, à l'échelle de la province, Man.	5 500	3,2	3,0	36	2005-03-31
Thames Valley District School Board, enseignants au secondaire, London, Ont.	1 660	4,2	4,2	12	2003-08-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Trillium Lakelands District School Board, enseignants à l'élémentaire, Lindsay, Ont.	790	3,3	3,7	24	2004-08-31
Université de Montréal, chargés de cours, Montréal, Qc	2 610	0,7	2,0	36	2006-08-31
Université de Sherbrooke, employés de soutien, Sherbrooke, Qc	710	2,0	2,0	12	2003-12-31
Université du Québec à Chicoutimi, chargés de cours, Chicoutimi, Qc	700	2,0	2,0	12	2003-12-31
University of Guelph, chargés de cours, Guelph, Ont.	860	3,7	3,5	36	2005-08-31
University of Regina, professeurs, Regina, Sask.	800	3,6	3,5	36	2005-06-30
Upper Grand District School Board, enseignants au secondaire, Guelph, Ont.	710	4,2	4,2	12	2003-08-31
Waterloo Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kitchener, Ont.	930	3,0	3,0	24	2004-08-31
Waterloo Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Kitchener, Ont.	520	3,0	3,0	24	2004-08-31
Waterloo Region District School Board, chargés de cours, Kitchener, Ont.	530	3,0	3,0	12	2003-08-31
Waterloo Region District School Board, enseignants suppléants, Kitchener, Ont.	800	3,7	0,0	24	2002-08-31
York Region District School Board, enseignants à l'élémentaire, Aurora, Ont.	3 580	3,2	3,3	24	2004-08-31
York Region District School Board, enseignants au secondaire et suppléants, Aurora, Ont.	2 260	3,2	3,3	24	2004-08-31
York Region District School Board, enseignants suppléants, Aurora, Ont.	1 150	3,2	3,3	24	2004-08-31
Loisirs et hôtellerie (3 conventions)	**3 010**	**3,3**	**3,5**	**36,0**	
Cara Operations Limited, employés d'hôtels et de restaurants, Toronto, Ont.	1 200	3,6	3,5	36	2006-01-14
Maple Leaf Sports and Entertainment Ltd., employés des services alimentaires, Toronto, Ont.	1 130	3,3	4,0	36	2005-06-30
Woodbine Entertainment Group, employés de pistes de courses, à l'échelle de la province, Ont.	680	2,7	2,8	36	2005-12-31
Administration publique (5 conventions)	**4 970**	**2,8**	**2,4**	**29,3**	
City of Hamilton and Region of Hamilton-Wentworth, employés d'intérieur et d'extérieur, Hamilton, Ont.	2 010	3,0	2,0	33	2003-12-31
La Commission de la construction du Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	640	2,0	2,0	12	2003-12-31
Municipal Property Assessment Corporation, employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	1 100	3,0	3,0	36	2005-12-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Société immobilière du Québec, commis et employés de bureau, Montréal, Qc	500	2,0	2,0	12	2003-12-31
Ville de Thunder Bay, employés d'intérieur et d'extérieur, Thunder Bay, Ont.	720	3,0	3,0	36	2005-12-31
Conventions avec clause IVC (9 conventions)	**7 730**	**1,8***	**1,6**	**45,1**	
Conventions sans clause IVC (77 conventions)	**100 250**	**2,9**	**3,1**	**29,9**	
Toutes les conventions (86 conventions)	**107 980**	**2,8**	**3,0**	**31,0**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) pour l'année 2002 est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/.

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Année												
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,5	629,6	0,6	187	35,9	279,2	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	38,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	191	33,7	292,0	1,8	412	31,9	938,3	1,7
1999	219	35,0	510,6	2,0	160	38,3	317,6	2,7	379	36,3	828,1	2,2
2000	303	33,6	918,0	2,5	103	42,1	163,3	2,4	406	34,9	1 081,3	2,5
2001	258	31,9	690,3	3,3	167	36,7	299,4	3,0	425	33,4	989,7	3,2
2002	261	25,9	778,6	2,9	108	40,9	213,5	2,6	369	29,1	992,1	2,8
2003 *	62	27,8	81,5	2,9	24	40,8	26,5	2,3	86	31,0	108,0	2,8
* Taux à ce jour												
Trimestre												
2000 I	122	39,9	497,4	2,4	30	30,5	39,2	3,0	152	39,2	536,6	2,4
II	58	21,3	208,4	2,5	29	41,1	34,3	2,6	87	24,1	242,7	2,6
III	44	33,5	79,6	2,6	20	52,2	58,8	1,9	64	41,4	138,4	2,3
IV	79	29,3	132,5	3,0	24	38,6	31,0	2,3	103	31,1	163,6	2,9
2001 I	59	29,7	144,3	3,9	20	35,9	34,1	2,5	79	30,8	178,4	3,6
II	88	30,9	200,8	3,0	70	35,6	110,7	3,0	158	32,6	311,5	3,0
III	58	31,2	129,0	3,7	45	36,5	122,1	3,2	103	33,8	251,1	3,5
IV	53	34,9	216,2	3,0	32	41,5	32,5	2,4	85	35,8	248,7	3,0
2002 I	47	34,7	176,0	3,0	18	36,5	33,3	2,1	65	35,0	209,3	2,9
II	105	19,9	406,0	2,7	26	38,0	49,4	2,5	131	21,8	455,3	2,6
III	49	30,9	104,2	3,1	43	45,5	83,1	2,4	92	37,4	187,4	2,8
IV	60	30,0	92,4	3,2	21	39,0	47,7	3,4	81	33,0	140,1	3,3
2003 I	62	27,8	81,5	2,9	24	40,8	26,5	2,3	86	31,0	108,0	2,8
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002			2003
				2	3	4	1
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2,5	3,2	2,8	2,6	2,8	3,3	2,8
Atlantique	2,6	3,9	4,1	3,9	3,2	2,7	3,2
Terre-Neuve-et-Labrador	3,3	5,0	6,6	6,0	-	5,0	3,0
Île-du-Prince-Édouard	2,2	3,1	4,9	3,2	6,0	-	2,7
Nouvelle-Écosse	2,2	3,7	2,4	2,3	2,5	2,5	3,4
Nouveau-Brunswick	2,8	3,4	2,7	2,3	3,3	2,3	2,3
Québec	2,4	2,8	2,1	2,1	2,3	2,0	1,8
Ontario	2,6	2,9	3,0	2,8	3,0	3,4	3,1
Prairies	3,9	4,2	4,3	5,4	3,7	3,8	3,4
Manitoba	2,6	2,4	4,0	5,4	3,0	3,2	3,1
Saskatchewan	3,5	2,9	3,9	4,2	3,9	3,8	3,6
Alberta	4,7	5,1	4,9	6,3	4,4	3,9	3,5
Colombie-Britannique	1,6	3,1	1,9	1,0	1,4	2,0	2,3
Territoires	2,9	3,1	3,0	3,0	-	3,1	-
Multiprovince	2,4	3,2	4,3	-	4,3	-	-
Fédéral	2,2	3,0	2,8	2,8	2,9	2,8	2,1
Secteur public							
CANADA	2,5	3,3	2,9	2,7	3,1	3,2	2,9
Atlantique	2,9	4,0	4,3	4,1	3,1	3,1	3,3
Terre-Neuve-et-Labrador	5,3	5,0	7,2	7,1	-	5,0	4,0
Île-du-Prince-Édouard	2,2	3,1	4,9	3,2	6,0	-	-
Nouvelle-Écosse	2,2	3,8	2,3	2,3	2,1	2,5	3,4
Nouveau-Brunswick	3,5	3,5	3,0	2,4	3,3	3,2	2,3
Québec	2,3	2,7	2,0	2,0	3,0	2,2	1,4
Ontario	2,7	3,0	2,9	2,8	2,8	3,0	3,2
Prairies	3,9	4,1	4,8	6,1	3,9	3,9	3,3
Manitoba	2,5	2,4	4,6	6,4	3,0	3,2	3,1
Saskatchewan	3,6	2,9	4,4	5,3	3,9	4,2	3,6
Alberta	4,7	4,9	5,1	6,3	5,0	3,9	3,5
Colombie-Britannique	1,4	3,2	2,2	0,2	1,9	-	2,3
Territoires	2,9	3,1	3,0	3,0	-	3,1	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,2	3,1	2,9	2,9	2,9	3,4	2,8
Secteur privé							
CANADA	2,4	3,0	2,6	2,5	2,4	3,4	2,3
Atlantique	1,7	3,3	2,7	2,7	4,0	0,5	2,7
Terre-Neuve-et-Labrador	2,0	-	3,0	3,0	-	-	2,7
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	2,7
Nouvelle-Écosse	1,7	3,3	4,0	-	4,0	-	-
Nouveau-Brunswick	1,4	3,0	1,4	2,0	-	0,5	-
Québec	3,3	2,8	2,5	3,3	2,2	1,7	2,2
Ontario	2,3	2,8	3,2	2,4	3,2	4,0	2,6
Prairies	3,9	4,9	1,6	0,8	2,5	1,8	3,8
Manitoba	3,3	2,5	1,3	0,0	2,7	-	-
Saskatchewan	2,0	3,3	1,6	1,6	-	1,8	-
Alberta	5,0	5,5	2,3	-	2,3	-	3,8
Colombie-Britannique	2,0	1,7	1,4	1,9	1,3	2,0	-
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2,4	3,2	4,3	-	4,3	-	-
Fédéral	2,2	2,5	2,6	2,8	3,0	2,7	1,8

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000		2001		2002	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	406	1 081,3	425	989,7	369	992,1
Atlantique	19	28,5	33	62,9	27	48,2
Terre-Neuve-et-Labrador	4	5,0	7	16,1	6	17,7
Île-du-Prince-Édouard	2	1,3	5	6,7	2	1,7
Nouvelle-Écosse	4	11,7	15	19,4	10	16,7
Nouveau-Brunswick	9	10,4	6	20,6	9	12,2
Québec	96	345,9	42	110,6	76	304,0
Ontario	150	286,9	181	309,4	140	317,6
Prairies	62	109,3	76	147,8	61	128,4
Manitoba	20	29,7	16	12,8	23	44,6
Saskatchewan	4	14,3	14	41,9	13	34,0
Alberta	38	65,2	46	93,1	25	49,8
Colombie-Britannique	38	67,7	34	167,1	33	93,3
Territoires	3	5,6	2	2,0	2	3,8
Multiprovince	3	2,8	8	13,8	1	1,0
Fédéral	35	234,7	49	176,3	29	95,8
Secteur public						
CANADA	303	918,0	258	690,3	261	778,6
Atlantique	10	20,6	25	55,5	22	42,9
Terre-Neuve-et-Labrador	3	2,0	7	16,1	5	15,2
Île-du-Prince-Édouard	2	1,3	5	6,7	2	1,7
Nouvelle-Écosse	2	10,6	8	13,3	8	15,6
Nouveau-Brunswick	3	6,7	5	19,4	7	10,5
Québec	76	322,0	18	25,8	60	270,3
Ontario	105	212,6	108	187,0	99	225,8
Prairies	58	106,0	55	118,1	49	111,9
Manitoba	19	28,6	9	7,2	17	37,2
Saskatchewan	3	13,8	12	40,6	8	27,9
Alberta	36	63,7	34	70,3	24	46,8
Colombie-Britannique	29	41,6	24	157,6	12	60,2
Territoires	3	5,6	2	2,0	2	3,8
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	22	209,5	26	144,3	17	63,7
Secteur privé						
CANADA	103	163,3	167	299,4	108	213,5
Atlantique	9	7,8	8	7,3	5	5,3
Terre-Neuve-et-Labrador	1	3,0	-	-	1	2,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1,1	7	6,1	2	1,1
Nouveau-Brunswick	6	3,7	1	1,2	2	1,7
Québec	20	23,8	24	84,7	16	33,6
Ontario	45	74,3	73	122,5	41	91,8
Prairies	4	3,2	21	29,7	12	16,6
Manitoba	1	1,1	7	5,7	6	7,4
Saskatchewan	1	0,6	2	1,2	5	6,1
Alberta	2	1,5	12	22,8	1	3,0
Colombie-Britannique	9	26,0	10	9,4	21	33,2
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2,8	8	13,8	1	1,0
Fédéral	13	25,2	23	32,0	12	32,0

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002						2003	
	2		3		4		1	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	131	455,3	92	187,4	81	140,1	86	108,0
Atlantique	10	22,1	8	8,7	5	4,3	5	15,7
Terre-Neuve-et-Labrador	4	9,2	-	-	1	0,5	2	3,4
Île-du-Prince-Édouard	1	0,6	1	1,0	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	2	8,1	4	4,9	2	1,9	1	10,0
Nouveau-Brunswick	3	4,2	3	2,8	2	1,9	1	1,6
Québec	55	266,9	6	14,9	5	9,7	9	10,2
Ontario	35	86,6	37	67,3	46	84,8	36	36,8
Prairies	16	47,6	13	40,2	15	24,9	12	18,0
Manitoba	6	19,5	6	14,8	2	2,1	2	6,7
Saskatchewan	4	12,2	1	12,4	4	4,4	1	0,8
Alberta	6	15,9	6	13,0	9	18,4	9	10,6
Colombie-Britannique	6	9,6	20	34,1	3	2,1	15	14,5
Territoires	1	3,2	-	-	1	0,6	-	-
Multiprovince	-	-	1	1,0	-	-	-	-
Fédéral	8	19,4	7	21,2	6	13,7	9	12,8
Secteur public								
CANADA	105	406,0	49	104,2	60	92,4	62	81,5
Atlantique	8	18,6	6	7,6	4	3,7	3	12,5
Terre-Neuve-et-Labrador	3	6,7	-	-	1	0,5	1	0,9
Île-du-Prince-Édouard	1	0,6	1	1,0	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	8,1	2	3,8	2	1,9	1	10,0
Nouveau-Brunswick	2	3,2	3	2,8	1	1,3	1	1,6
Québec	50	256,4	1	2,8	3	5,3	6	5,7
Ontario	26	78,8	22	31,0	36	55,5	25	27,9
Prairies	13	40,9	9	34,8	14	24,2	11	17,2
Manitoba	5	16,4	3	12,4	2	2,1	2	6,7
Saskatchewan	2	8,7	1	12,4	3	3,6	1	0,8
Alberta	6	15,9	5	10,0	9	18,4	8	9,7
Colombie-Britannique	3	4,9	5	7,6	-	-	15	14,5
Territoires	1	3,2	-	-	1	0,6	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	4	3,2	6	20,5	2	3,1	2	3,7
Secteur privé								
CANADA	26	49,4	43	83,1	21	47,7	24	26,5
Atlantique	2	3,5	2	1,1	1	0,6	2	3,1
Terre-Neuve-et-Labrador	1	2,5	-	-	-	-	1	2,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	-	-	2	1,1	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1	1,0	-	-	1	0,6	-	-
Québec	5	10,6	5	12,1	2	4,4	3	4,5
Ontario	9	7,9	15	36,3	10	29,3	11	8,9
Prairies	3	6,7	4	5,5	1	0,7	1	0,9
Manitoba	1	3,2	3	2,5	-	-	-	-
Saskatchewan	2	3,5	-	-	1	0,7	-	-
Alberta	-	-	1	3,0	-	-	1	0,9
Colombie-Britannique	3	4,6	15	26,5	3	2,1	-	-
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	1	1,0	-	-	-	-
Fédéral	4	16,1	1	0,7	4	10,6	7	9,1

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Industries primaires												
2000	1	40,0	0,5	2,0	3	36,0	4,9	1,8	4	36,4	5,5	1,8
2001	4	40,9	3,3	3,1	2	45,5	3,1	2,1	6	43,1	6,4	2,6
2002	1	48,0	0,6	1,5	2	36,0	1,7	1,8	3	39,2	2,4	1,7
2002 II	1	48,0	0,6	1,5	-	-	-	-	1	48,0	0,6	1,5
III	-	-	-	-	2	36,0	1,7	1,8	2	36,0	1,7	1,8
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003 I	-	-	-	-	1	36,0	0,7	1,4	1	36,0	0,7	1,4
Services publics												
2000	14	24,5	25,1	3,5	-	-	-	-	14	24,5	25,1	3,5
2001	10	26,4	12,5	2,6	4	47,0	9,8	2,4	14	35,5	22,3	2,5
2002	13	30,9	17,9	2,4	2	36,0	1,3	3,0	15	31,3	19,1	2,4
2002 II	5	40,1	6,4	0,7	-	-	-	-	5	40,1	6,4	0,7
III	3	34,2	4,1	3,3	-	-	-	-	3	34,2	4,1	3,3
IV	2	30,5	1,3	3,9	2	36,0	1,3	3,0	4	33,2	2,6	3,4
2003 I	2	24,0	1,6	3,9	-	-	-	-	2	24,0	1,6	3,9
Construction												
2000	7	25,2	8,9	3,6	1	48,0	0,5	2,7	8	26,4	9,4	3,6
2001	62	34,8	191,6	3,2	3	60,0	2,5	3,5	65	35,1	194,1	3,2
2002	12	47,4	23,7	1,2	-	-	-	-	12	47,4	23,7	1,2
2002 II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	12	47,4	23,7	1,2	-	-	-	-	12	47,4	23,7	1,2
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication												
2000	36	33,5	47,4	2,2	17	35,8	21,7	3,6	53	34,2	69,0	2,7
2001	23	46,4	18,7	2,3	27	36,2	26,3	2,8	50	40,4	44,9	2,6
2002	28	41,4	34,2	2,8	20	36,9	56,4	3,8	48	38,6	90,6	3,5
2002 II	9	40,3	15,4	3,1	5	36,0	4,7	2,4	14	39,3	20,1	2,9
III	5	49,6	4,3	2,6	9	37,6	25,2	3,8	14	39,4	29,5	3,6
IV	7	47,4	4,4	2,4	6	36,3	26,6	4,2	13	37,9	30,9	3,9
2003 I	9	31,5	9,8	2,5	4	48,6	3,7	1,8	13	36,2	13,5	2,3
Commerce de gros et de détail												
2000	12	53,8	33,0	1,9	2	71,4	10,6	1,0	14	58,1	43,6	1,7
2001	6	48,5	4,8	1,6	-	-	-	-	6	48,5	4,8	1,6
2002	16	40,8	38,4	2,0	1	36,0	5,2	1,4	17	40,2	43,6	1,9
2002 II	6	34,4	13,0	2,0	-	-	-	-	6	34,4	13,0	2,0
III	5	49,6	14,3	2,2	-	-	-	-	5	49,6	14,3	2,2
IV	1	36,0	1,2	1,8	-	-	-	-	1	36,0	1,2	1,8
2003 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Transport												
2000	14	39,0	41,1	2,7	5	34,3	53,6	2,2	19	36,3	94,7	2,4
2001	26	36,7	36,8	2,7	3	46,8	4,9	3,3	29	37,9	41,7	2,8
2002	10	40,0	26,2	2,7	2	37,7	3,5	3,0	12	39,7	29,7	2,7
2002 II	3	36,0	10,8	2,7	-	-	-	-	3	36,0	10,8	2,7
III	1	36,0	1,1	5,4	-	-	-	-	1	36,0	1,1	5,4
IV	3	45,3	9,8	2,7	-	-	-	-	3	45,3	9,8	2,7
2003 I	5	45,1	7,6	2,7	2	36,0	1,5	1,5	7	43,6	9,1	2,5

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Information et culture												
2000	8	39,4	10,3	2,9	-	-	-	-	8	39,4	10,3	2,9
2001	6	34,5	8,9	3,2	1	60,0	1,1	3,2	7	37,4	10,1	3,2
2002	8	34,5	22,3	3,1	1	36,0	0,9	2,3	9	34,6	23,2	3,0
2002 II	3	35,7	14,2	3,1	1	36,0	0,9	2,3	4	35,7	15,1	3,1
III	4	31,9	7,1	3,0	-	-	-	-	4	31,9	7,1	3,0
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003 I	2	34,0	3,5	1,4	1	72,0	0,7	1,4	3	40,0	4,1	1,4
Finance, immobilier et gestion												
2000	7	35,4	12,0	1,7	1	36,0	1,1	2,8	8	35,4	13,1	1,8
2001	13	37,0	15,6	2,2	-	-	-	-	13	37,0	15,6	2,2
2002	8	55,2	12,6	2,1	-	-	-	-	8	55,2	12,6	2,1
2002 II	1	24,0	0,8	0,0	-	-	-	-	1	24,0	0,8	0,0
III	2	59,0	8,7	1,9	-	-	-	-	2	59,0	8,7	1,9
IV	4	50,9	2,5	3,5	-	-	-	-	4	50,9	2,5	3,5
2003 I	-	-	-	-	1	36,0	1,2	2,6	1	36,0	1,2	2,6
Éducation, santé et services sociaux												
2000	201	38,2	503,6	2,6	1	36,0	0,9	4,7	202	38,2	504,5	2,6
2001	164	28,7	301,8	3,5	5	36,8	101,3	3,4	169	30,7	403,1	3,5
2002	175	23,1	503,4	3,0	3	43,1	2,7	3,6	178	23,2	506,1	3,0
2002 II	79	16,1	270,6	2,8	1	36,0	0,9	2,6	80	16,2	271,5	2,8
III	25	29,3	56,7	3,4	1	36,0	1,0	5,5	26	29,4	57,7	3,4
IV	40	26,2	56,9	3,2	-	-	-	-	40	26,2	56,9	3,2
2003 I	51	27,7	69,8	3,0	-	-	-	-	51	27,7	69,8	3,0
Loisirs et hôtellerie												
2000	6	46,2	7,7	3,0	-	-	-	-	6	46,2	7,7	3,0
2001	4	36,0	6,4	4,0	-	-	-	-	4	36,0	6,4	4,0
2002	12	44,3	10,7	2,4	1	36,0	0,6	2,5	13	43,9	11,3	2,4
2002 II	2	46,5	4,0	1,9	-	-	-	-	2	46,5	4,0	1,9
III	7	41,8	4,3	3,3	-	-	-	-	7	41,8	4,3	3,3
IV	2	43,6	1,5	2,2	-	-	-	-	2	43,6	1,5	2,2
2003 I	3	36,0	3,0	3,3	-	-	-	-	3	36,0	3,0	3,3
Administration publique												
2000	69	25,9	293,2	2,3	1	36,0	5,3	2,4	70	26,1	298,5	2,3
2001	56	32,5	204,0	3,1	6	36,0	36,5	3,3	62	33,1	240,6	3,1
2002	52	30,1	227,8	2,6	2	36,0	2,2	2,7	54	30,2	230,0	2,6
2002 II	15	25,5	113,0	2,4	-	-	-	-	15	25,5	113,0	2,4
III	16	32,6	35,3	2,7	-	-	-	-	16	32,6	35,3	2,7
IV	14	34,6	34,7	2,9	-	-	-	-	14	34,6	34,7	2,9
2003 I	5	29,3	5,0	2,8	-	-	-	-	5	29,3	5,0	2,8

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002		2002		2003
				2	3	4	1
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2,5	3,2	2,8	2,6	2,8	3,3	2,8
Nombre de conventions	406	425	369	131	92	81	86
Nombre de travailleurs ('000)	1 081,3	989,7	992,1	455,3	187,4	140,1	108,0
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2,4	3,0	2,6	2,5	2,4	3,4	2,3
Nombre de conventions	103	167	108	26	43	21	24
Nombre de travailleurs ('000)	163,3	299,4	213,5	49,4	83,1	47,7	26,5
Secteur public							
Rajustements salariaux	2,5	3,3	2,9	2,7	3,1	3,2	2,9
Nombre de conventions	303	258	261	105	49	60	62
Nombre de travailleurs ('000)	918,0	690,3	778,6	406,0	104,2	92,4	81,5
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2,1	3,0	2,9	3,9	2,8	3,4	-
Nombre de conventions	18	17	11	2	4	2	-
Nombre de travailleurs ('000)	154,8	131,5	54,8	1,3	16,9	3,1	-
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2,2	3,7	2,8	2,1	3,0	-	2,5
Nombre de conventions	3	7	6	2	2	-	1
Nombre de travailleurs ('000)	46,6	9,1	8,9	1,9	3,6	-	1,8
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	2,6	3,5	2,3	2,4	1,9	2,4	2,9
Nombre de conventions	37	26	24	13	4	3	5
Nombre de travailleurs ('000)	114,4	86,2	135,9	113,0	8,4	3,8	8,9
Administration locale							
Rajustements salariaux	2,5	2,6	3,0	2,8	3,4	3,0	2,9
Nombre de conventions	33	28	30	6	8	12	5
Nombre de travailleurs ('000)	69,2	38,3	61,4	16,9	10,4	29,6	5,8
Éducation, santé et services sociaux							
Rajustements salariaux	2,6	3,5	3,0	2,8	3,4	3,4	3,0
Nombre de conventions	200	167	179	80	28	39	50
Nombre de travailleurs ('000)	501,9	400,5	505,8	271,5	60,9	53,4	64,3
Services publics							
Rajustements salariaux	3,6	2,8	3,1	2,2	3,3	3,4	4,0
Nombre de conventions	12	13	11	2	3	4	1
Nombre de travailleurs ('000)	31,0	24,7	11,8	1,4	4,1	2,6	0,8

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002-2003 2	3	4	1
Règlements salariaux (%)	2,5	3,2	2,8	2,6	2,8	3,3	2,8
Secteur public (%)	2,5	3,3	2,9	2,7	3,1	3,2	2,9
Secteur privé (%)	2,4	3,0	2,6	2,5	2,4	3,4	2,3
Conventions en vigueur (%)	2,3	2,8	2,9	3,0	2,9	2,8	2,5
Secteur public (%)	2,2	2,9	3,1	3,1	3,0	2,9	2,4
Secteur privé (%)	2,4	2,7	2,7	2,8	2,7	2,5	2,6
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	2,7	2,6	2,2	1,3	2,3	3,8	4,5
PIB[2] au prix de base[3]							
Taux de variation[1]	4,7	1,4	3,0	3,1	3,5	3,9	3,2
Taux de productivité du travail (%)	1,9	0,8	1,0	1,4	1,3	0,1	-0.5
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	3,7	2,8	1,5	0,9	1,1	2,2	2,1
Taux de chômage[3]	6,8	7,2	7,7	7,6	7,6	7,6	7,4
Emploi (en milliers)[3]	14 910	15 077	15 412	15 348	15 481	15 604	15 689
Taux de variation[1]	2,6	1,1	2,2	1,8	2,7	3,4	3,2
Gains hebdomadaires moyens[3]	655,51 $	667,37 $	681,02 $	678,95 $	682,08 $	687,02 $	686,07 $
Taux de variation[1]	2,4	1,8	2,0	2,2	1,9	2,1	1,5
Gains horaires	16,48 $	16,78 $	17,08 $	17,12 $	17,05 $	17,02 $	17,03 $
Taux de variation[1]	2,8	1,8	1,8	2,6	1,4	0,1	-0.7

[1] Taux de variation par rapport à la même période de l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un

employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;
b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;
b) conseils scolaires;
c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;
(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;
(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;
(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

Dispositions particulières des conventions collectives

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Les clauses reliées aux changements technologiques et à la réorganisation du travail dans les conventions collectives

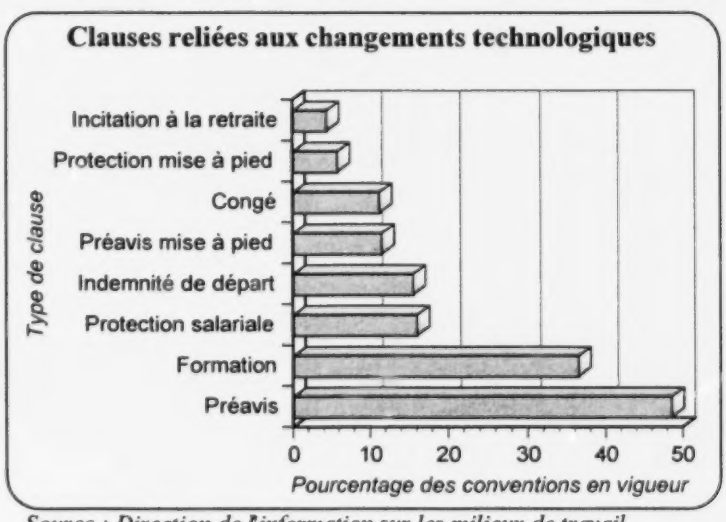
Introduction

Par définition, les changements technologiques consistent en « des modifications apportées aux processus de production par le biais de nouvelles techniques et de nouveaux procédés de fabrication, ou par l'introduction de nouvelles machines qui mettent en œuvre les applications scientifiques les plus récentes » (Hébert et coll., 2003). Selon leur nature et les industries dans lesquelles ils sont introduits, de tels changements ont un impact avéré sur les employés. Ils peuvent se traduire par la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences au moyen d'une formation ou d'un recyclage, par des mises à pied, ou simplement par une période d'adaptation au nouvel environnement de travail.

Le *Code canadien du travail* ainsi que les lois sur les relations de travail de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba et du Nouveau-Brunswick comprennent des dispositions qui stipulent que les clauses visant les changements technologiques doivent être incluses dans toutes les conventions collectives afin d'en réduire les effets négatifs sur les employés et l'organisation.

Cet article présente, exemples à l'appui, les différentes clauses reliées aux changements technologiques pouvant figurer dans une convention collective.

Au Canada, sur les 1 147 conventions collectives courantes dénombrées, 59,3 % (680 conventions) contiennent une clause reliée aux changements technologiques, 48,5 % (556 conventions) une clause de préavis de changements technologiques, 36,4 % (418 conventions) d'obligation



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

d'apprentissage, de formation ou de recyclage, 16 % (184 conventions) de protection salariale, 15,5 % (175 conventions) d'indemnité globale de départ, 11,5 % (137 conventions) de préavis de mises à pied pour les employés affectés, 11,2 % (128 conventions) de congés reliés aux changements technologiques, 5,8 % (67 conventions) de protection contre les mises à pied et 4,4 % (50 conventions) d'offre spéciale de préretraite ou d'incitation à la retraite.

Préavis de changements technologiques

Lors de l'introduction de changements technologiques au sein d'une entreprise, les dirigeants doivent donner un préavis raisonnable aux syndicats dont les membres seront touchés afin de leur permettre de s'adapter à la situation pour minimiser les répercussions négatives que de tels changements pourraient entraîner. Selon Hébert (1992), le délais de préavis est généralement de un, deux ou trois mois, mais peut s'allonger comme c'est le cas dans certaines grandes conventions collectives.

Au Canada, la clause de préavis transmis au syndicat figure dans 556 conventions touchant 1 240 710 employés. Sur ce nombre, 230 conventions (41,4 %) visant 887 500 employés ont été ratifiées dans le secteur public et 326 conventions (58,6 %) touchant 353 210 employés ont été signées dans le secteur privé.

Au niveau des secteurs d'activité, il est intéressant de constater que la majorité de ces 556 conventions se répartit sur les secteurs suivants : 193 conventions (34,7 %) touchant 163 682 employés proviennent du secteur de la fabrication, 114 conventions (20,5 %) touchant 446 760 employés ont été ratifiées dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, 64 (11,5%) visant 306 830 employés dans le secteur de l'administration publique et 58 (10,4 %) visant 132 850 travailleurs dans le secteur du transport.

En ce qui a trait à la sphère de compétence où les conventions stipulant une clause de préavis au syndicat sont en vigueur, on constate que la province du Québec vient en tête avec 134 conventions (24,1 %) touchant 215 470 employés, suivie de l'Ontario avec 127 conventions (22,8 %) touchant 247 795 employés et la Colombie-Britannique qui compte 84 conventions (15,1 %) visant 208 221 employés.

Services minéraux industriels inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8432, 2001-2004, 1163602

> *10.16 Changements technologiques*
> *b) La compagnie avise le syndicat de son intention de procéder à l'introduction d'un changement technologique au moins trois (3) mois avant l'introduction d'un tel changement si ce changement a pour effet d'occasionner des mises à pied parmi les salariés couverts par le certificat d'accréditation.*

Shell Canada Limitée et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2001-2004, 1133102

> *Article XX Sécurité d'emploi*
> *En cas de changement technologique ou de fermeture définitive de toute l'usine, ou d'une partie de l'usine, qui a pour effet d'occasionner une réduction permanente des employés visés par cette convention, la compagnie :*
> *1. Avisera par écrit le syndicat six mois en avance, par lettre séparée adressée au président de la section locale, identifiant le nombre d'employés touchés dans ce domaine, les opérations de l'usine et/ou les sections d'entretien de l'usine.*

Préavis de mises à pied pour les employés affectés

Certains changements technologiques dans les organisations obligent les dirigeants à mettre à pied une partie, sinon la totalité des employés affectés par ces changements. Ainsi, l'organisation se voit dans l'obligation de donner un préavis de mise à pied à l'employé visé et à son syndicat. Pour ce faire, une clause de préavis de mise à pied est incluse dans la convention collective liant l'employeur et les employés.

Insérées dans un total de 137 conventions collectives visant 404 230 employés, les clauses de préavis de mise à pied sont réparties proportionnellement entre le secteur public qui comprend 64 conventions (46,7 %) touchant 338 280 employés et le secteur privé qui compte 73 conventions (53,3 %) visant 65 950 employés.

Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux comporte 45 (32,9 %) des conventions introduisant une clause de préavis de mise à pied, touchant 277 640 employés, tandis que le secteur de la fabrication en compte 43 (31,4 %) visant 35 870 employés.

La répartition selon les différentes sphères de compétence indique que la province de Québec a une longueur d'avance quant au nombre de conventions collectives stipulant une clause de préavis de mise à pied avec 51 conventions (37,2 %) visant 112 160 employés sur un total de 137 conventions. Elle est suivie de la Colombie-Britannique, 23 conventions (16,8 %) visant 103 060 travailleurs et de l'Ontario, 21 conventions (15,3 %) touchant 123 060 travailleurs.

Abitibi-Consolidated Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998-2004, 0120806

> *30.02 Les améliorations technologiques et l'automatisation peuvent avoir un effet sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés. Conséquemment, la Compagnie propose que :*
> *c) La Compagnie rencontre le comité pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction des changements technologiques et/ou de l'automatisation que la Compagnie a décidé d'introduire et qui résulteront en mises à pied ou en d'autres changements significatifs du statut d'emploi des employés.*

University of Victoria et Syndicat canadien de la fonction publique, 1999-2002, 0535307

> *30.03 c) Si l'introduction d'un changement technologique et/ou d'un changement organisationnel rend excédentaire le poste d'un employé, l'Université avisera de la mise à pied conformément à l'article 17 et fournira des possibilités de formation.*
>
> *17.04 Sauf lorsque la date de mise à pied est établie par avis de nomination, l'Université donnera quatre semaines de préavis en cas de mise à pied. Après quatre années de service continu, les employés recevront quatre semaines de préavis, et une semaine additionnelle pour chaque année subséquente de service continu, une semaine de préavis de plus jusqu'à un maximum de 10 semaines. La période de préavis ne doit pas coïncider avec les vacances de l'employé.*

Obligation d'apprentissage, de formation ou de recyclage

Les changements suscités par la nouvelle technologie dépassent l'acquisition d'habiletés techniques. Ces changements provoquent une nouvelle organisation du travail qui peut à son tour modifier la structure même de l'organisation (Jacob et Ducharme, 1995). Une clause d'obligation d'apprentissage, de formation ou de recyclage incluse dans une convention collective oblige l'employeur, suite à l'introduction de changements technologiques dans l'organisation, à offrir aux employés touchés la possibilité de suivre une formation ou un apprentissage qui leur permettra de se recycler s'ils ne possèdent pas les compétences exigées pour accomplir les tâches reliées à leur poste, ou pour assumer de nouvelles fonctions requises par un nouveau poste dans l'entreprise.

Au Canada, il existe 418 conventions collectives courantes comprenant une telle clause et visant 1 010 073 travailleurs syndiqués. Ces conventions sont réparties entre les secteurs public et privé qui comprennent respectivement 185 conventions (44,3 %) touchant 779 950 employés et 233 (55,7 %) visant 230 123 employés.

Parmi les 418 conventions collectives stipulant une obligation d'apprentissage, de formation ou de recyclage, 141 conventions (33,7 %) proviennent du secteur de la fabrication, 98 (23,4 %) du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux et 54 (12,9 %) du secteur de l'administration publique. Ces trois secteurs d'activité représentent respectivement 12,5 %, 36,3 % et 30,3 % de l'ensemble des 1 010 073 employés touchés par une telle clause.

Selon les sphères de compétence canadiennes, ce type de clause est plus fréquent dans la province du Québec où il figure dans 117 conventions (28 %) visant 204 250 travailleurs. Elle est suivie de près par la province de l'Ontario qui en comporte 108 (25,8 %) qui touchent 226 850 employés et de la Colombie-Britannique avec 68 conventions (16,3 %) touchant 152 991 employés.

Fraser Wharves Ltd. et Fraternité internationale des Teamsters, 2000-2003, 1157202

> *15. e) Recyclage et perfectionnement – avec l'aide de Main-d'œuvre Canada et par le biais des programmes de formation reconnus pour adultes, au niveau provincial ou local, les parties procéderont, conjointement et individuellement, au recyclage et au perfectionnement des employés permanents en cas de besoin, afin qu'ils soient qualifiés pour exécuter les nouvelles fonctions occasionnées ou crées par les changements technologiques ou l'automation.*

Tolko Industries Ltd. et Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, 1998-2001, 0004606

> *Article 6 – Changement technologique*
> *6:02 Lors de l'introduction de changements technologiques, la compagnie doit faire tout son possible pour recycler les employés afin qu'ils soient compétents pour exécuter les nouvelles tâches qui leur seront confiées.*

Congés reliés aux changements technologiques

En cas de changements technologiques dans l'organisation, une clause de congé peut être insérée dans la convention collective afin de permettre à l'employé de suivre une formation ou un apprentissage si les nouvelles fonctions requièrent des compétences plus grandes ou différentes.

Il est intéressant de noter que 92 des 111 conventions (82,9 %) répertoriées stipulent que les employés ont droit à un congé payé, alors que cinq conventions (4,5 %) signifient que les employés peuvent avoir recours à un congé partiellement payé, et une seule convention (0,9 %) stipule un congé non payé. Les 13 autres conventions (11,7 %) ne permettent pas de déterminer si le congé est aux frais de l'employeur, de l'employé ou des deux.

Deux secteurs d'activité se démarquent par leur nombre de conventions collectives détenant une clause de congés reliés aux changements technologiques. Il s'agit du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui comprend 29 conventions (26,1 %) touchant 118 470 travailleurs, et de celui de l'administration publique qui comporte 19 conventions (17,1 %) visant 81 950 travailleurs.

Par ailleurs, c'est la province du Québec qui possède le plus grand nombre de conventions collectives incluant une clause de congés reliés aux changements technologiques, soit 30 conventions (27 %) visant 29 470 employés. Suivent l'Ontario qui compte 23 conventions collectives touchant 92 390 employés et les Multiprovince qui comprennent 23 conventions touchant 128 395 employés.

- **Congé payé**
  Securicor Cash Services et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 114, 2001-2004, 1014703

> *Article 35 – Changement technologique*
> *35.05 Formation*
> *Les parties conviennent que dans la mesure du possible, la formation (y compris la formation de requalification pour les armes à feu) aura lieu durant les heures de travail, mais si la formation ne peut être planifiée au cours d'une semaine normale de travail, à concurrence de quarante (40) heures par année et par employé, et qu'elle doit être organisée en dehors des heures de travail, les employés seront rémunérés au taux normal.*

- **Congé partiellement payé**
  Rogers Cable TV et Metro Cable TV Maintenance and Service Employees Association, 1998-2003, 0975505

> *Section 7 – Technologie et formation*
> *7.02 c) L'accès aux cours de formation externe est fourni par le Programme d'aide à la formation de la compagnie qui payera entre 75 et 100 % des frais de scolarité, en fonction de l'applicabilité du cours au poste de l'employé. L'employé devra trouver lui même le temps nécessaire à cette formation.*

- **Congé non payé**
  L'union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 et Association des transporteurs de la région de Montréal, 2001-2006, 0339006

> *20.22 Recyclage*
> *b) L'entraînement se fera selon les moyens choisis par l'Employeur et sans rémunération pour l'employé.*

- **Congé dont le paiement est impossible à déterminer**
  Rolland Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998-2003, 0110006

> *Article 21 – Automation et changements technologiques*
> *21.04 Les employés réguliers qui sont déplacés de leurs emplois résultant de l'automation ou d'un changement technologique doivent avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que peut leur procurer leurs droits d'ancienneté.*

Congé spécial pour chercher un emploi

Une clause de congé spécial permet à un employé, qui doit être mis à pied pour cause de changements technologiques, de prendre un congé durant ses heures de travail pour chercher un emploi dans une autre organisation.

Au Canada, très peu de conventions collectives courantes contiennent une telle clause dans le secteur privé; il en existe au total 17 conventions touchant 6 230 travailleurs.

Parmi ces 17 conventions, 15 (88,2 %) ont été ratifiées dans le secteur de la fabrication et 2 (11,8 %) dans celui de l'information et de la culture.

De plus, ce type de clauses ne se trouve qu'au Québec (11 conventions), au Nouveau-Brunswick (4 conventions), en Ontario (1 convention) et en Alberta (1 convention).

Irving Paper et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2002-2010, 0107405

> *Article XII- Sécurité d'emploi*
> *1. Les changements technologiques, l'automation et autres facteurs peuvent avoir des répercussions sur les employés et leurs conditions de travail. Il est primordial que ces changements soient utilisés au mieux des intérêts de la compagnie et des employés.*
> *(c) (iv) Compte tenu des exigences en matière des besoins de fonctionnement de l'usine, aux fins d'autorisation d'absence pour une période de un (1) mois, ou de toute autre période raisonnable pour les employés qui, en raison de mise à pied, sont affectés aux équipes sur appel, afin de leur permettre de chercher un emploi ailleurs.*

Bravo Canada, City TV, Muchmusic Network MuchMoreMusic Space, Star!, and CHUMCity Interactive et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2000-2003, 0992503

> *10.2 Changement technologique*
> *Si la mise en place, le remplacement, l'ajout ou la modification de tout matériel, d'équipement ou d'appareil occasionnent une mise à pied distincte des employés, en raison des changements dans la programmation, la compagnie convient de ce qui suit :*
> *(b) [...] La compagnie accordera à ces employés un congé raisonnable durant la semaine normale de travail sans perte de salaire, afin qu'ils puissent passer des entrevues pour des postes à l'extérieur de la compagnie.*

Protection contre les mises à pied

Une clause de protection contre les mises à pied consiste en une obligation pour l'employeur de garantir à un employé son emploi actuel ou un autre emploi au sein de l'organisation en cas d'introduction de changements technologiques.

Au total, il existe 67 conventions collectives courantes qui comportent une telle clause et touchent 164 690 employés. Ces conventions sont réparties comme suit : 35 conventions (52,2 %) visant 106 530 travailleurs proviennent du secteur public, alors que le secteur privé compte 32 conventions (47,8 %) visant 58 160 travailleurs.

Si l'on observe les secteurs d'activité, la majorité des 67 conventions collectives possédant une clause de protection contre les mises à pied sont réparties entre quatre secteurs, à savoir le secteur de l'infor-

mation et de la culture qui comporte 18 conventions (26,9 %) touchant 34 430 employés; le secteur du transport, 12 conventions (17,9 %) touchant 74 470 travailleurs; le secteur de la fabrication, 11 conventions (16,4 %) visant 5 810 employés; et le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui comprend 10 conventions (14,9 %) touchant 13 650 employés.

Sur une base régionale et par sphère de compétence, sur ces 67 conventions, la province du Québec en compte 27 (40,3 %) visant 34 990 employés; les Multiprovince, 13 conventions (19,4 %) touchant 80 470 employés et l'Ontario, 10 conventions (14,9 %) visant 15770 employés syndiqués.

Imperial Tobacco et Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac et Grain Millers International Union, 2000-2004, 0070207

> *26 – Changements technologiques et processus*
> *La compagnie ne congédiera pas les employés suite à des changements technologiques, et si la mise en œuvre de ces changements entraîne un surplus d'effectif excédant les exigences de l'usine, le Comité mixte examinera, parmi d'autres possibilités,*
> *(a) Le recyclage;*
> *(b) Le transfert, à titre facultatif, vers d'autres emplois au sein de la compagnie;*
> *(c) L'attrition;*
> *(d) Le départ volontaire assorti d'une indemnité calculée en fonction d'un accord conclu entre le syndicat et la compagnie, en tenant compte des particularités du groupe d'employés concerné ainsi que des conventions négociées dans l'Industrie du tabac; afin de répondre aux besoins des employés touchés.*

Ville de Sherbrooke et Syndicat canadien de la fonction publique, 1997-2001, 0409307

> *Article 20 – Sécurité d'emploi*
> *20.04 Aucun employé permanent ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.*

Protection salariale

Les clauses dites de protection salariale assurent à l'employé un même niveau de rémunération en cas de changements technologiques dans l'organisation et ce, selon qu'il garde le même emploi, occupe un emploi équivalent ou soit rétrogradé dans ses fonctions.

Au Canada, de telles clauses sont incluses dans 184 conventions collectives courantes visant 303 365 employés. Elles sont réparties entre les secteurs public et privé avec respectivement 53 conventions (28,8 %) touchant 203 490 employés et 131 conventions 71,2 %) visant 99 875.

Sur ces 184 conventions, la majorité (52,7 %) provient du secteur de la fabrication qui comporte 97 conventions touchant 61 525 employés; suivi du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui comprend 24 conventions (13 %) visant 108 400 employés.

Par ailleurs, la province du Québec compte le plus grand pourcentage du total des conventions introduisant une clause de protection salariale, soit 27,7 %. En effet, le Québec possède 51 conventions visant 31 390 travailleurs; la

Colombie-Britannique compte 36 conventions (19,8 %) touchant 91 650 employés; et l'Ontario compte 29 conventions (15,8 %) touchant 38 670 employés.

Compagnie minière et Métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée. et Métallurgistes unis d'Amérique, 2000-2002, 0015805

> *Article 8 – Réduction et reconstitution du personnel*
> *8.09 Dans cet article,*
> *(a) (i) « Taux de carte » correspond au taux déclaré sur la fiche de présence de la fonction occupée par l'employé tel qu'il apparaît sur sa fiche de présence.*
> *(ii) « Cercle rouge » signifie un taux salarial spécial.*
> *(b) Si, en raison de changements technologique ou organisationnel, un employé fait l'objet d'un abaissement du niveau de classification donnant lieu à un salaire inférieur à celui qu'il percevait dans son poste permanent, l'employé conservera le taux du poste permanent qui sera bloqué. Si cet employé est placé par la suite dans un taux de carte égal ou supérieur à son taux bloqué, il ne touchera plus le taux bloqué et sera payé au taux de carte.*

Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc., 1999-2002, 0408707

> *Article 14 – États de service et sécurité d'emploi*
> *14.03 Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services, ne baissera de salaire ou de niveau de salaire par suite de changements techniques ou technologiques ou par suite de modifications dans les structures administratives.*
>
> *Le fait qu'un employé ne subisse pas de baisse de niveau de salaire tel que prévu ci-haut signifie que l'employé continue de recevoir sa révision annuelle de salaire de la façon prévue.*

Indemnité globale de départ

Lors de l'introduction de changements technologiques, il est possible qu'un employé obtienne une indemnité globale de départ en espèces pour compenser la perte de son emploi lorsqu'il refuse d'occuper un poste équivalent ou inférieur dans l'organisation.

Il existe actuellement 175 conventions collectives incluant une clause d'indemnité globale de départ. Celles-ci touchent 210 555 employés. Plus du trois quart (75,4 %) de ces conventions se trouvent dans le secteur privé, à savoir 132 conventions visant 114 645 employés. Le reste provient du secteur public, soit 43 conventions (24,6 %) visant 95 910 employés.

Le secteur de la fabrication comporte le plus grand nombre de conventions collectives stipulant une telle clause, soit 78 conventions (44,6 %) qui touchent 55 372 travailleurs. Le secteur du transport et celui de l'information et de la culture contiennent chacun 20 conventions (11,4 %) visant respectivement 19 910 et 27 630 travailleurs.

Au niveau des sphères de compétence, la Colombie-Britannique possède 46 conventions (26,3 %) introduisant une clause de versement global de départ et visant 82 681 employés et le Québec comporte 37 conventions (21,1 %) touchant 19 190 employés.

Saskatchewan Wheat Pool et Grain Services Union, 2000-2003, 0385109

Article 24 – Processus de réaménagement des effectifs
7. Le changement technologique sera défini comme suit :
(a) L'introduction d'équipement ou de matériel différents de ceux utilisés auparavant par l'employeur pour l'exécution des tâches, des activités ou des affaires; et
(b) Une modification dans la manière dont l'employeur effectue le travail, les activités ou les affaires et qui est directement reliée à l'introduction de cet équipement ou matériel.

8. Sera appliquée la procédure suivante :
e) L'employé peut opter pour une indemnité de départ, tel que mentionné ci-dessous au paragraphe 9, à la date d'application de l'avis de mise à pied. L'employé peut différer l'option de la prestation de départ jusqu'à ce que six mois de la période de mise à pied se soient écoulés ou jusqu'au premier rappel pour un poste au cours de ces six mois, selon la plus rapprochée de ces deux éventualités.

9. Un employé qui reçoit un avis de mise à pied définitive conformément au présent article aura le droit de retenir l'option de prestation de départ. Un employé qui opte pour la prestation sera admissible à deux (2) semaines de paie pour chaque année de service, calculée au prorata pour les années partielles.

La Presse ltée. et Syndicat international des employés professionnels et de bureau, 1998-2001, 0142704

Article 7 – Réduction de personnel, mise à pied, rappel, rétrogradation, suspension et congédiement
7.05 5. L'employé affecté selon le paragraphe 2 qui refuserait d'occuper un poste vacant, comparable ou équivalent, et qui refuserait de se recycler, ou dont le recyclage serait un échec, bénéficiera d'une indemnité de séparation à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la présente convention, dans l'un des secteurs soumis à la présente convention, telle indemnité ne devant pas cependant être moins de vingt-six (26) semaines sans excéder un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Ladite indemnité sera payable au choix de l'employé suivant l'une ou l'autre des manières suivantes :
a) Ladite indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées; la première desdites allocations sera payable une semaine après le départ de l'employé et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées;
b) Si l'employé revenait au service de l'employeur avant le paiement desdites allocations prévues selon a), lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues;

c) Par un paiement forfaitaire correspondant au nombre total de semaines d'indemnité accordées, à la condition que l'employé qui choisit la présente option renonce à la procédure de rappel prévue à la clause 7.03.

Offre spéciale de préretraite ou incitation à la retraite

L'introduction de changements technologiques dans une organisation peut amener les dirigeants à faire des offres spéciales de préretraite afin de diminuer les effets négatifs des mises à pied.

Il existe 50 conventions collectives courantes possédant une clause d'offre spéciale de préretraite et touchant 148 487 travailleurs canadiens. Alors que ces conventions proviennent à 82 % du secteur privé, 30 des 50 conventions (60 %) ont été ratifiées dans le secteur de la fabrication.

Par ailleurs, les provinces du Québec et de l'Ontario détiennent le plus grand nombre de conventions collectives ayant une telle clause avec respectivement 16 (32,0 %) et 13 (26,0 %) conventions.

Slocan Group, Mackenzie Operations et Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, 2000-2003, 0097007

Section XVIII – Élimination de postes et changement technologique
9. Allocation de retraite
a) La compagnie et le syndicat conviennent que face à une importante réduction de la main-d'œuvre occasionnée par l'élimination de postes, l'attrition par le biais de la retraite anticipée constitue le meilleur moyen de réduire la main-d'œuvre.

Pendant la durée de la présente convention, et conformément aux paragraphes (3) avis requis pour le changement technologique, et (4) avis d'élimination de postes mentionné ci-dessus, et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée en tout temps, un créneau d'un mois sera prévu pour les employés admissibles afin qu'ils puissent exercer l'option du congé de retraite.
b) Les employés qui exercent cette option mettront fin à leur emploi dans un délai de quatre (4) semaines après l'élimination du poste.
c) Seront admissibles les employés âgés de cinquante-cinq ans (55) ou plus ayant droit aux prestations de retraite en vertu du PPWC Mackenzie Wood Products Plan.
d) Les employés qui souhaitent exercer l'option du congé de retraite auront droit à une allocation de retraite équivalant à la valeur susmentionnée au nº7 ainsi qu'à une prestation de retraite conformément au droit du requérant à la pension de retraite.
e) L'allocation du congé de retraite peut être directement incorporée dans un REER ou un autre abri fiscal en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, ou être assujettie à une déduction d'impôt appropriée.

Labatt Alberta Brewery et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), 2000-2004, 0068706

Section 11:4 Changement technologique
11:4:1 (c) Durant les trente (30) premiers jours de la période de préavis et avant de procéder à toute mise à pied ou cessation d'emploi en vertu de la convention collective, la compagnie identifiera les employés admissibles à une retraite anticipée spéciale (« employés admissibles ») et s'informera à propos des candidats à une retraite anticipée spéciale. Lesdits employés seront approchés au sein de chaque groupe déterminé au paragraphe (a) par ordre d'ancienneté et, s'ils optent pour

une retraite anticipée spéciale dans un délai de trente (30) jours tel que susmentionné, et prennent effectivement leur retraite dans un délai de trente (30) jours par la suite, ils recevront une prime de changement technologique (PCT). Cette prime sera calculée en divisant la somme totale de l'indemnité de départ de tous les employés désignés ci-dessus au paragraphe (b) pour une mise à pied d'une durée indéterminée, par le nombre total des employés désignés selon les mêmes conditions. Dans chaque groupe, le nombre des candidats à une retraite anticipée spéciale qui pourrait recevoir une prime de changement technologique ne dépassera pas le nombre d'emplois, au sein de ce groupe, qui doit être transféré de façon permanente en raison du changement technologique et, si un plus grand nombre d'employés admissibles, de quelque groupe que ce soit, opte pour une retraite anticipée spéciale, la prime de changement technologique sera versée aux plus anciens.

Bibliographie

HÉBERT, G. 1992. *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin, éditeur.

HÉBERT, G., TRUDEAU, G., BOURQUE, R., GRANT, M., GILES, A., VALLÉE, G., JALETTE, P. 2003. *La convention collective au Québec*, Gaëtan Morin, éditeur.

JACOB, R. et DUCHARME, J. 1995. *Changement technologique et gestion des ressources humaines : Fondements et pratiques*, Gaëtan Morin, éditeur.

Références de conventions collectives*

(0120806) Abitibi-Consolidated Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998–2004.

(0992503) Bravo Canada, City TV, Muchmusic Network MuchMoreMusic Space, Star!, and CHUMCity Interactive et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2000–2003.

(1157202) Fraser Wharves Ltd. et la Fraternité Intenationale des Teamsters, 2000–2003.

(0015806) Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. et les Métallurgistes unis d'Amérique, 2000–2002.

(0408707) Hydro-Québec et le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc., 1999–2002.

(0070207) Imperial Tobacco et Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers International Union, 2000–2004.

(0107405) Irving Paper et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2002–2010.

(0339006) L'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 et l'Association des transporteurs de la région de Montréal, 2001–2006.

(0142704) La Presse ltée. et Syndicat international des employés professionnels et de bureau, 1998–2001.

(0068706) Labatt Alberta Brewery et National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, 2000–2004.

(0975505) Rogers Cable TV et Metro Cable TV Maintenance and Service Employees Association, 1998–2003.

(0110006) Rolland Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998–2003.

(0385109) Saskatchewan Wheat Pool et Grain Services Union, 2000–2003.

(1014703) Securicor Cash Services et National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union (CAW-Canada), Local 114, 2001–2004.

(1163602) Services minéraux industriels inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, Unité locale 8432, 2001–2004.

(1133102) Shell Canada Limited et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2001–2004.

(0097007) Slocan Group, Mackenzie Operations et Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, 2000–2003.

(0004606) Tolko Industries Ltd. et Industrial Wood and Allies Workers of Canada, 1998–2001.

(0535307) University of Victoria et le Syndicat Canadien de la fonction publique, 1999–2002.

(0409307) Ville de Sherbrooke et le Syndicat Canadien de la fonction publique, 1997–2001.

---

* *Ces conventions collectives sont disponibles en format intégral dans* ***La Négothèque*** *à l'adresse suivante :* http://206.191.16.138/gol/main_f.shtml/.

ARRÊTS DE TRAVAIL

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Premier trimestre 2003 (500 travailleurs ou plus)

Il y a eu 12 arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du premier trimestre 2003. Quatre arrêts de travail majeurs ont représentés près de 80 % des jours-personnes non travaillés. Le conflit entre Vidéotron ltée. et le Syndicat canadien de la fonction publique engendre à lui seul 125 400 jours-personnes non travaillés ce qui représente un peu plus de 37 %. Au Québec, l'arrêt de travail des 850 employés de la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec a occasionné 53 550 jours-personnes non travaillés. Cet arrêt de travail représente 16 % du nombre total de jours-personnes non travaillés au cours de ce premier trimestre. La grève entre la University of British Columbia et le Syndicat canadien de la fonction publique impliquant 3 500 employés (chargés de cours, commis et employés de bureau) a entraînée 45 600 jours-personnes non travaillés. Enfin, la grève entre l'Université de Montréal et le Syndicat canadien de la fonction publique impliquant 2 000 employés a occasionné 44 000 jours-personnes non travaillés. Ces deux derniers arrêts de travail représentent près de 27 % du nombre total de jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, premier trimestre 2003

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	3	3 350	129 050
Ontario	4	6 600	29 430
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	-	-	-
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	3	4 050	49 350
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**10**	**14 000**	**207 830**
Code canadien du travail - Partie I	2	4 400	126 700
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	2	4 400	126 700
Total	**12**	**18 400**	**334 530**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, premier trimestre 2003

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	3	2 400	48 860
Commerce de gros et de détail	1	850	53 550
Transport	1	2 200	1 300
Information et culture	1	2 200	125 400
Finance, immobilier et gestion	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	5	9 550	96 850
Loisirs et hôtellerie	1	1 200	8 570
Administration publique	-	-	-
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**12**	**18 400**	**334 530**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Quatrième trimestre 2002 (un travailleur ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, quatrième trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 31 décembre 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	3	1 023	9 050
Île-du-Prince-Édouard	2	31	1 511
Nouvelle-Écosse	7	1 433	17 615
Nouveau-Brunswick	5	1 092	33 350
Québec	103	23 519	525 290
Ontario	116	66 816	1 509 970
Manitoba	7	3 332	22 864
Saskatchewan	6	3 122	43 679
Alberta	3	21 008	212 150
Colombie-Britannique	19	37 300	77 345
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**270**	**148 542**	**2 152 967**
Code canadien du travail - Partie I	22	8 081	575 920
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	22	8 081	575 920
Total	**292**	**166 757**	**3 028 744**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, quatrième trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 31 décembre 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	4	667	87 400
Services publics	2	73	2 960
Construction	6	295	8 390
Fabrication	92	21 504	541 975
Commerce de gros et de détail	42	9 982	140 395
Transport	22	4 300	84 070
Information et culture	18	6 717	482 500
Finance, immobilier et gestion	12	1 878	73 530
Éducation, santé et services sociaux	32	63 772	370 293
Loisirs et hôtellerie	42	3 929	34 531
Administration publique	20	53 640	1 202 700
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**292**	**166 757**	**3 028 744**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/.

Tous les arrêts de travail

Tableau 5

Une perspective chronologique de tous les arrêts de travail

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 438	3 351 240	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	358	413	158 415	2 442 580	0,08
2000	321	379	143 456	1 656 790	0,05
2001	324	380	220 446	2 203 780	0,07
2002	249	292	166 757	3 028 744	0,09
2002					
Janvier	20	63	44 048	124 670	0,05
Février	15	56	25 214	256 020	0,09
Mars	14	56	38 666	440 036	0,16
Avril	19	55	45 067	770 424	0,28
Mai	29	78	46 150	242 034	0,08
Juin	17	64	13 932	139 404	0,05
Juillet	35	79	30 354	256 001	0,09
Août	22	61	11 634	155 069	0,05
Septembre	19	64	14 194	165 367	0,06
Octobre	31	80	15 367	192 490	0,07
Novembre	16	71	12 962	150 679	0,05
Décembre	12	55	10 820	136 550	0,05

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – Une ou plusieurs entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – Une ou plusieurs organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause – Nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début – Date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – La date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables

suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – Durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Information sur les milieux de travail
Workplace Information

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Cet aperçu des pratiques innovatrices en milieu de travail est tiré de 82 conventions collectives négociées durant le premier trimestre 2003. Quarante-cinq d'entre elles, soit un peu plus de la moitié, contiennent des dispositions jugées novatrices ou présentant un intérêt particulier.

Durée

Les parties confirment la tendance qui a prévalu au cours de l'année dernière en continuant de conclure principalement des conventions de 36 mois : un peu plus de la moitié (44 conventions collectives) des 82 ententes examinées ce trimestre ont une durée de 36 mois. Les six ententes de 12 mois sont composées de deux conventions prolongées, de deux conventions renouvelées et de deux réexamens des salaires. Seize ententes sont assorties d'une durée allant de 17 à 24 mois et huit autres d'une durée de 46 à 48 mois. Huit ententes affichent une durée de 56 mois ou plus. Deux d'entre elles ont une durée de 72 mois : celle conclue entre Shorewood Packaging Corporation, à Smith Falls, Ontario, avec le Syndicat international des communications graphiques, et celle négociée par Services Drummondville inc., Drummondville, Québec, et l'Union des ouvriers de textile-coton de Drummondville.

Rémunération

En matière de rémunération, les dispositions relatives aux rajustements supplémentaires de salaire ou de classification représentent la principale innovation et figurent dans 17 conventions. Les ententes signées par le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick accordent aux employés du Groupe 2 travaillant en établissement, une augmentation supplémentaire de 2,5 % afin **d'harmoniser leur salaire horaire** avec celui des employés du Groupe 2 qui ne travaillent pas en établissement. Les employés qui occupent le niveau le plus élevé de leur échelle salariale peuvent bénéficier d'un maximum de quatre augmentations réoctroyables; ces paiements temporaires ne sont pas inclus dans le salaire de base et ne constituent pas des gains ouvrant droit à pension. Les augmentations sont basées sur les mesures de rendement réalisées à l'aide du système de gestion du rendement.

La McMaster University, Hamilton, Ontario, et le Syndicat international des employés de services ont, en plus des rajustements de salaire, offert des **rajustements de marché** aux employés préposés à la cafétéria. Ces rajustements vont de 20 à 45 ¢ l'heure en fonction de la catégorie d'emploi. À la suite d'un **examen des classifications,** Services Drummondville inc., Drummondville, Québec, et l'Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville ont effectué une restructuration de l'échelle salariale qui a donné lieu à une augmentation salariale de 1,5 % en moyenne avant l'entrée en vigueur du premier rajustement de salaire général. Avcorp Industries Ltd., Richmond, Colombie-Britannique, et l'Association internationale

des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont également introduit un **rajustement de classification** : les parties ont créé une classification de manutentionnaires qui regroupe les tâches et les responsabilités de trois anciennes classifications. Les 20 employés concernés par cette mesure recevront une augmentation de salaire supplémentaire de 1,50 $ l'heure.

Edwards, Unit of PX Canada Inc., Owen Sound, Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié un régime **d'épargne et d'actionnariat** : après une année de service, un employé peut verser un minimum de 3,0 % dans le fonds d'actionnariat et l'employeur contribuera à hauteur de 4,0 %. Si l'employé choisit une autre option d'investissement, la contribution de l'employeur s'élèvera à 2,5 %. Kimberley Clark Forest Products Inc., Terrace Bay, Ontario, et Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers International Union et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont établi un régime **d'encouragement à l'investissement** : à partir du 1er janvier 2004, si l'employé paie une contribution, l'employeur versera en contrepartie un montant maximal de 5,0 % du revenu régulier, soit 75 % des premiers 2,0 % du salaire régulier, et 50 % des 3,0 % suivants. Un régime de **partag des bénéfices** créé par la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée., Flin Flon et Snow Lake, Manitoba, et divers syndicats, stipule que 10 % des « revenus après impôts » de la compagnie soient distribués aux employés à la fin de chaque année de la convention. Miramar Giant Mine Ltd., Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest, et TCA-Canada ont introduit une **prime du prix de l'or** : lorsque, durant un exercice donné, la valeur moyenne de l'or se situe dans une fourchette de prix spécifique, le salaire de base sera, le trimestre suivant, augmenté de 2,0 % pour chaque tranche de 50 $ accumulée au-delà de la barre des 500 $.

La Queen's University, Kingston, Ontario, et la Queen's University Faculty Association possèdent un fonds de rajustement spécial : un montant de 195 000 $ servira à rajuster le salaire des employés des niveaux inférieurs afin de favoriser **le recrutement et le maintien de l'effectif.** Ces rajustements s'appliqueront aux employés du corps professoral qui occupent des postes permanents et des postes conduisant à la permanence, dont le salaire est inférieur au maximum de l'augmentation accordée aux employés moins anciens et jugé anormalement bas pour leurs années d'expérience et leurs antécédents en matière de mérite. Un autre fonds des anomalies de 250 000 $ servira, d'une part, à supprimer les écarts en matière d'équité salariale et de promotion professionnelle signalés par les employés, de leur propre chef ou sur recommandation du directeur ou du doyen, et, d'autre part, à résoudre les problèmes liés au maintien de l'effectif et à la concurrence du marché, tels que les **offres d'employeurs extérieurs ou la correction des inversions de salaire**.

La B.C. Terminal Elevator Operators' Association, Vancouver, Colombie-Britannique, et le Grain Workers' Union ont créé un **fonds spécial de départ.** L'employeur y versera une contribution de 1,8 million de dollars pour le paiement des indemnités de départ et de retraite anticipée. Le syndicat doit présenter aux employeurs une proposition concernant la répartition de ce fonds entre les candidats à la retraite anticipée et les employés moins anciens mis en disponibilité. Si les parties sont dans l'impossibilité de s'entendre à cet égard, elles pourront soumettre la question à un arbitre.

Conditions de travail

Algoma Central Railway, à l'échelle du réseau, et divers syndicats ont introduit une disposition concernant les **changements technologiques, opérationnels et organisationnels.** L'employeur communiquera au syndicat les détails relatifs aux changements ainsi que le nombre d'employés visés. Afin de protéger au mieux les employés de tout préjudice, les parties peuvent négocier des conditions autres que celles stipulées par la convention collective. Si, dans les 15 jours suivants, les parties ne parviennent pas à un consensus, elles peuvent recourir à une commission de médiation. Si les changements entraînent la mise à pied définitive d'employés permanents recrutés avant le 1er janvier 1993, l'employeur doit solliciter le départ volontaire des employés permanents embauchés à une date différente pour éviter les mises à pied involontaires. Les employés disposés à partir de leur plein gré recevront une indemnité de départ équivalant à deux semaines de salaire par année de service, jusqu'à concurrence d'une année de salaire ou de 65 000 $, on retiendra le moins élevé des deux montants.

Dans le cadre de la convention conclue entre Exceldor, Coopérative avicole, St-Anselme, Québec, et la Centrale des syndicats démocratiques, l'employeur contribuera, à hauteur de 5 $ par semaine, à la prime d'assurance-vie collective destinée aux employés qui participent au programme de **partage d'emploi.** En outre, à chaque période de paie, il augmentera les salaires de 5,2 % pour compenser les jours fériés payés.

La ville d'Ottawa – OC Transpo et le Syndicat uni du transport ont élaboré un **programme pilote d'entraide** pour que les employés puissent s'adresser à des pairs compétents afin de discuter des préoccupations relatives au milieu de travail. Le programme de formation élaboré conjointement comprendra 15 employés syndiqués formés dans des domaines tels que la résolution des conflits, les services d'aide aux employés et la lutte contre le harcèlement et la discrimination.

Services Drummondville inc., Drummondville, Québec, et l'Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville inc. ont introduit un **nouveau système d'organisation du travail** : l'usine a été divisée en cinq ateliers et les employés ont obtenu une sécurité d'emploi. Cependant, les employés doivent, si nécessaire, faire preuve de souplesse et accepter d'être transférés à un poste similaire au sein du même groupe ou, sur la base des exigences opérationnelles, à tout autre poste du groupe, dans la mesure où ils possèdent les capacités requises. Par ailleurs, les employés ne peuvent pas refuser de suivre un cours de formation.

Ryder Truck Rental Canada Ltd., à l'échelle du Canada, et TCA-Canada ont élaboré un **programme d'orientation pour les nouveaux employés** : durant la session d'orientation des nouveaux chauffeurs, un représentant syndical rencontrera le groupe des nouveaux employés pendant un maximum d'une heure pour les informer des avantages et des devoirs des membres du syndicat ainsi que de leurs responsabilités et obligations vis-à-vis de l'employeur et du syndicat. Les nouveaux proposés au quai de chargement suivront un cours de formation et d'orientation de deux semaines durant les postes de jour puis, seront mutés en

fonction de leurs années de service et la formation pourra continuer.

La ville de Thunder Bay, Ontario, et TCA-Canada ont instauré l'observation d'une **minute de silence** le 28 avril et le 6 décembre de chaque année en hommage, respectivement, aux employés blessés sur le lieu de travail et aux femmes victimes de violence.

Formation et perfectionnement professionnel

Services Drummondville inc., Drummondville, Québec, et l'Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville inc. ont mis en place un plan de formation structuré pour chaque catégorie d'emploi afin que les employés de l'usine puissent **maintenir et améliorer leurs compétences**. Lors de l'évaluation des compétences, on tient compte de l'avis des superviseurs et des instructeurs à cet égard. Les employés affectés au poste d'instructeur reçoivent une prime de 10 % et sont chargés de la mise à jour et de l'élaboration du contenu spécifique des cours de formation, soit de la rédaction du manuel et de toute autre tâche connexe.

Grâce à un plan de **formation de délégués d'atelier** établi par Canada Bread Atlantic Limited, Moncton, Nouveau-Brunswick, et le Syndicat international de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie, les employés peuvent obtenir des informations sur les relations syndicales-patronales et les questions relatives à la sécurité au sein de l'usine. Ryder Truck Rental Canada Ltd., à l'échelle du Canada, et TCA-Canada ont négocié une disposition selon laquelle l'employeur verse une contribution de 3 ¢ l'heure par employé pour que les travailleurs puissent bénéficier d'un congé payé afin d'améliorer leurs compétences concernant tous les aspects **des fonctions syndicales.**

L'Université de Toronto, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont adopté une disposition sur **l'aide aux études** à l'intention des bibliotechniciens. Les employés seront dispensés de frais de scolarité pour un cours menant à l'obtention d'un diplôme à l'Université de Toronto. Le niveau maximal de formation admissible est celui de la maîtrise, inclusivement. L'employeur paiera la moitié des frais de scolarité des employés qui achèvent un cours lié à l'emploi dans un autre établissement d'enseignement.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du premier trimestre 2003, 18 des 45 conventions assorties de pratiques novatrices comportaient des dispositions stipulant la création de comités chargés de traiter de diverses questions.

Accuride Canada Inc., London, Ontario, et TCA-Canada ont établi un **comité de retour au travail** qui élaborera des directives servant à faciliter le retour au travail des personnes handicapées, contrôlera le processus de placement appliqué à cet égard et examinera l'efficacité du programme.

La Société Air Canada, à l'échelle du réseau, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont formé un comité de **résolution des conflits**. Les parties étudieront les questions litigieuses et y apporteront des solutions afin d'accroître l'efficacité du processus. En outre, un comité du **mieux-être** a été créé pour s'occuper des problèmes relatifs aux conditions de travail et des préoccupations de l'employeur concernant l'absentéisme.

Les conventions stipulent un certain nombre d'autres comités qui discuteront de thèmes tels que les horaires de travail, la sous-traitance, les coûts des prestations de santé et de bien-être, les prestations de retraite, la planification du personnel et les évaluations d'emplois.

Practiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans les numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/.

Mise à jour

DES TABLEAUX SUR LES JUSTES SALAIRES ET LES APPRENTIS

Normes du travail
Direction des opérations, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Depuis son entrée en vigueur en 1935, la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* a créé un facteur de confiance chez les travailleurs canadiens de la construction. Cette Loi a été promulguée bien avant que les provinces ne se dotent de la législation du salaire minimum; elle stipule que toute personne employée aux termes d'un contrat de construction gouvernemental sera rémunérée au taux appliqué dans le district où le travail est exécuté.

La *Loi* vise à assurer que les fonds publics ne soient pas utilisés pour exploiter les travailleurs et que les soumissions pour les contrats gouvernementaux ne soient pas fondées sur des salaires inférieurs aux normes. Elle assure également que la main-d'œuvre locale ne soit pas exclue des occasions d'emploi par des entrepreneurs qui feraient venir des travailleurs d'une région où les salaires sont généralement moins élevés.

Pendant plusieurs années, le gouvernement a publié régulièrement des échelles de justes salaires, mais cette publication a été interrompue en 1983 et remplacée par des sondages *ad hoc* menés sur des plaintes individuelles. Toutefois, en 1997, près de 15 ans plus tard, le ministre du Travail de l'époque a rétabli la publication des échelles des justes salaires.

La *Loi* et ses règlements ne s'appliquent cependant qu'aux travailleurs – ou compagnons – qualifiés, obligeant ainsi l'industrie à payer au même taux les compagnons qualifiés et non qualifiés. Par conséquent, les apprentis et autres stagiaires ne peuvent pas travailler sur les chantiers de construction sous réglementation fédérale.

Le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada s'est donné pour mandat de trouver le moyen d'incorporer les stagiaires à l'annexe des justes salaires sans pour autant enfreindre la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. La solution : baser le salaire des apprentis sur les programmes d'apprentissage établis au niveau provincial. Non seulement cette mesure garantit l'uniformité nationale des taux, mais reste conforme à la *Loi sur les justes salaires*. Aussi, depuis décembre 2002, les tableaux des salaires des apprentis sont inclus à l'échelle des justes salaires.

Pour de plus amples informations sur les échelles des justes salaires et les sondages de Statistique Canada, veuillez contacter Brenda Lester ou consulter le site internet à l'adresse http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/justes_salaires/accueil.shtml/.

Projet sur le stress lié au travail et l'absentéisme

CAW TCA CANADA Syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile

et la Corporation de la gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent

Programme de partenariat syndical-patronal
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le syndicat des TCA et la Voie maritime du Saint-Laurent ont entrepris en collaboration un projet d'étude sur les causes de l'absentéisme dans leurs lieux de travail. L'assiduité posait problème à la Voie maritime, le taux d'absentéisme était perçu comme étant plus élevé que souhaitable, c'est-à-dire que selon la perception qu'on avait de la situation, le recours aux congés de maladie était trop fréquent et on estimait qu'en fait, ces congés, dans certains cas, ne servaient plus les fins auxquelles ils étaient destinés.

Cependant, les parties étaient également conscientes que l'absentéisme pouvait être le symptôme d'importants problèmes en milieu de travail (insatisfaction par rapport au travail, conditions de travail difficiles ou indésirables), ou bien d'autres types de problèmes affectant les travailleuses et travailleurs et découlant de facteurs comme une difficulté à concilier les obligations professionnelles et familiales. L'absentéisme pouvait aussi résulter de normes de travail ayant un effet sur le comportement des travailleuses et travailleurs, ou encore de politiques de gestion (p. ex., degré de contrôle, sanctions, déclarations). Dans ces derniers cas, l'absence serait la manière de l'employé de réagir à une situation indésirable. Dans d'autres cas, l'absence agirait comme une « soupape de sécurité » et permettrait à l'employé de faire face à une autre exigence de sa vie. Quoiqu'il en soit, l'absentéisme peut par ailleurs imposer des coûts à l'entreprise, sur les plans de l'embauche des employés de remplacement, de l'effort consacré au travail et de la satisfaction des employés.

Les parties étant conscientes de ce qu'une telle problématique implique, les TCA et la Voie maritime ont convenu de lancer une initiative afin de décortiquer la question de l'absentéisme au travail, notamment en développant conjointement un sondage à mener auprès des employés et dont les résultats ont fourni une base qui permet : de comprendre les facteurs ou conditions de travail qui influent sur l'absentéisme et sur l'utilisation des congés de maladie par les

— *Cet ouvrage est un extrait d'un rapport préparé par Karen Bentham, Richard Chaykowski et George Slotsve dans le cadre d'un projet de coopération intervenu entre le syndicat des TCA et la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent et dont le but était d'enquêter sur la fréquence, les causes et les solutions possibles à l'absentéisme au travail.*

employés; de comprendre pourquoi des employés s'absentent ou utilisent les congés de maladie; et d'envisager les mesures qu'il serait possible de prendre en vue d'améliorer la présence au travail et d'apporter des solutions aux problèmes sous-jacents susceptibles d'agir à la hausse sur l'absentéisme.

Le *sondage TCA – Voie maritime* analyse la question de l'absentéisme et du recours aux congés de maladie en rapport avec un éventail de facteurs, notamment les conflits entre les obligations professionnelles et familiales, la satisfaction au travail, les conditions de travail, les normes et pratiques de contrôle ainsi que les caractéristiques individuelles des employés, tous des facteurs susceptibles d'influer sur l'absentéisme. L'instrument qui a servi au sondage est le fruit des efforts de l'équipe de recherche; il a été mis au point à la suite de consultations exhaustives effectuées auprès des TCA et de la Voie maritime et il tient compte des commentaires obtenus des parties. Le sondage a été administré dans chaque lieu de travail par le syndicat des TCA, sur le temps de travail et en collaboration avec la Voie maritime. Le sondage a été administré dans la langue (français ou anglais) pratiquée dans le lieu de travail. Comme la vaste majorité des employés ont répondu au sondage, l'échantillon ainsi produit est très représentatif. Le travail et la contribution du syndicat des TCA et de la Voie maritime dans le dossier de l'absentéisme et du recours aux congés de maladie sont révélateurs d'une volonté de collaboration en vue de délimiter le problème, de comprendre les dimensions de ses différents aspects et d'y apporter des solutions mutuellement productives.

Ce que nous savons de l'absentéisme au travail

En règle générale, l'absentéisme est considéré comme un problème de travail coûteux puisqu'il peut entraîner des conséquences économiques pour l'employeur qui doit payer afin de remplacer les employés, pour les collègues de travail qui voient leur charge augmenter lorsqu'ils doivent assumer les responsabilités qui découlent de l'absence d'un employé, ainsi que pour l'employé absent lui-même lorsque son motif d'absence indique qu'il est aux prises avec une difficulté sous-jacente.

La problématique en cause à la Voie maritime a trait à l'existence d'une perception selon laquelle le recours aux congés de maladie serait trop fréquent et qu'en fait, ces congés, dans certains cas, ne serviraient plus les fins auxquelles ils sont destinés. Pourquoi les employés s'absentent-ils du travail alors qu'ils ne sont pas malades et qu'ils ne bénéficient pas d'une permission spéciale d'absence approuvée ? Les données recueillies dans le cadre de notre recherche font dans une certaine mesure la lumière sur cette question. En règle générale, les motifs d'absence s'inscrivent dans l'une des catégories suivantes :

- *Conflit entre les obligations professionnelles et familiales*
  Les employés qui prennent soin d'une personne âgée, qui sont responsables de fournir des soins à d'autres personnes ou qui doivent faire face à une maladie inattendue dans la famille (p. ex., d'un enfant) sont susceptibles de s'absenter du travail[1].

[1] Voir Gignac et al., 1996; Winkelmann, 1997; Leigh, 1983.

- *Satisfaction au travail*
  Toutes choses étant relativement égales par ailleurs, plus l'employé est satisfait, moins il est susceptible d'avoir un problème d'absentéisme[2]. La satisfaction au travail est une question complexe qui fait habituellement intervenir la motivation de l'employé au travail, son degré d'engagement par rapport à l'employeur et son degré d'intention de quitter son emploi de manière permanente. Le salaire, les relations avec les collègues et les superviseurs ainsi que l'opinion générale que l'employé a de l'entreprise sont aussi des facteurs susceptibles d'influer sur la satisfaction de l'employé au travail.

- *Conditions de travail*
  Quand les conditions de travail sont difficiles ou pénibles, y compris lorsqu'il s'agit de conditions liées à la santé et à la sécurité, à la charge de travail, au travail par quarts et à un horaire relativement inflexible (p. ex., sur le plan de l'heure de début et de fin du quart de travail), la probabilité d'absence augmente[3].

- *Normes du groupe*
  Le groupe dans lequel l'employé évolue désapprouve-t-il les absences sans motif valable parce qu'elles impliquent que les membres présents du groupe vont devoir « combler » l'absence ? Ou encore, l'employé qui envisage de s'absenter est-il à même d'observer qu'un certain degré d'absentéisme est considéré « normal » s'il se fie à la « politique de contrôle des absences » de l'employeur ? Il apparaît que les normes du groupe ont effectivement une influence sur le comportement des employés, de même que les politiques de contrôle des absences (p. ex., degré de contrôle, sanctions, déclarations)[4].

- *Caractéristiques démographiques interagissant avec d'autres facteurs*
  Il est également possible d'associer des caractéristiques comme le sexe ou l'âge à l'absentéisme, essentiellement parce que ces caractéristiques s'associent à d'autres facteurs sous-jacents. Par exemple, en moyenne, les femmes tendent à assumer la plupart des responsabilités familiales et les employés plus âgés tendent à éprouver davantage de problèmes de santé; les responsabilités familiales et les problèmes de santé sont deux facteurs associés à un absentéisme plus élevé[5].

L'absentéisme est susceptible d'être le résultat d'un simple « désir de prendre un jour de congé ». Cependant, ce désir est souvent symptomatique d'un problème ou d'une série de problèmes dont la cause dépend d'autres facteurs sous-jacents. Dans ces derniers cas, l'absence est la manière de l'employé de réagir à une situation indésirable. Dans d'autres cas, l'absence agit comme une « soupape de sécurité » et permet à l'employé de faire face à une autre exigence de sa vie.

Principales constatations relevées dans le sondage

Principales caractéristiques des employés de la Voie maritime

Les employés de la Voie maritime du Saint-Laurent travaillent sur des sites répartis à travers le Québec et l'Ontario. Ils effectuent

[2] Voir Gignac et al., 1996; Winkelmann, 1997; Sagie, 1998; Chaudhury et Ng, 1992.

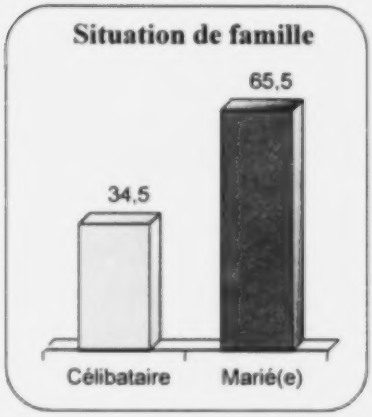
[3] Voir Johansson et Palme, 1996; Drago et Wooden, 1992; Leigh, 1983.

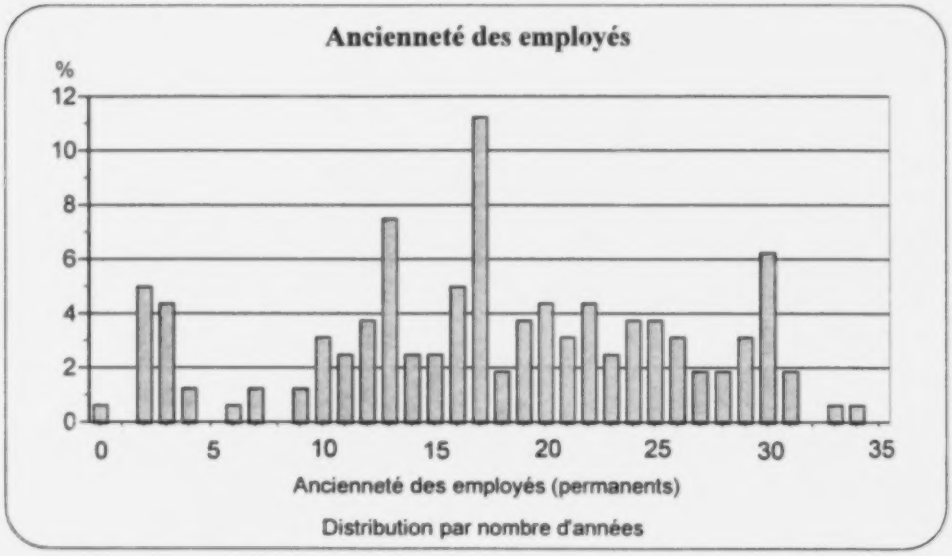
[4] Voir Johansson et Palme, 1996; Gellatlly et Luchak, 1998; Drago et Wooden, 1992; Chaudhury et Ng, 1992; Winkler, 1980.

[5] Voir Johansson et Palme, 1996; Winkelmann, 1997; Drago et Wooden, 1992; Leigh, 1983.

de longs quarts de travail et, dans certains cas, travaillent en petits groupes responsables d'écluses précises.

D'après le sondage, plus de 60 % sont mariés et la majorité des employés comptent de 12 à 28 années d'ancienneté, bien que pour la totalité de l'échantillon, l'ancienneté va de moins de 5 ans à plus de 30 ans.





Perceptions relatives à l'emploi et à l'environnement de travail

a) Nature du travail

Les exigences et responsabilités sur le plan des compétences sont perçues comme ayant augmenté; cependant, la moitié des employés indiquent ne pas avoir reçu de formation pour s'adapter au changement.

Parmi les employés qui indiquent que la main-d'oeuvre a été réduite à leur site de travail (environ 80 % au cours des cinq dernières années et près de 55 % au cours de l'année dernière) :

(i) 96 % indiquent que des tâches ou fonctions se sont ajoutées à leur travail;
(ii) plus de 80 % indiquent que les compétences requises pour effectuer leur travail ont augmenté;
(iii) environ la moitié des répondants disent avoir bénéficié d'une formation pour s'adapter au changement, contrairement à l'autre moitié.

b) Charge de travail et effort

La plupart des employés estiment que leur poste exige un degré assez élevé d'effort physique. Cette situation semble être associée à des résultats d'emploi moins positifs (p. ex., sur les plans de la satisfaction ou de la manière dont on perçoit la formation).

La charge de travail tend à être perçue de « ni trop légère ni trop lourde » à « lourde » et, en moyenne, les employés sont d'avis que l'effort au travail a augmenté.

Réponses associées à un degré élevé d'effort physique :

- satisfaction moins bonne – horaires fatigants;
- ont cessé d'apprendre au travail ou d'acquérir de nouvelles compétences;
- leurs points de vue ne sont pas pris en compte;
- les récents changements n'ont PAS amélioré les opérations;
- la charge de travail quotidienne est trop lourde;
- le travail est risqué et on utilise les congés de maladie pour gérer le risque;
- insuffisamment de temps libre pour concilier les obligations professionnelles et familiales;
- l'utilisation des congés de maladie serait moindre s'il y avait plus d'employés de remplacement;
- mais, on peut prendre congé sur un court préavis;
- l'utilisation des congés de maladie a augmenté depuis que les « congés compensatoires » ont été éliminés.

c) Satisfaction

La majorité des employés estiment que leur satisfaction au travail est moins bonne qu'auparavant. Une satisfaction plus élevée semble être associée avec un éventail de résultats d'emploi positifs (p. ex., souci du travail, apprentissage, blessures). Les employés satisfaits tendent à considérer leur travail moins risqué.

Réponses associées à un niveau de satisfaction plus élevé qu'au moment de l'embauche

- un plus grand souci du travail;
- l'apprentissage de compétences, de techniques et autres se poursuit;
- estiment que leur avis a été pris en compte et que les changements des deux dernières années ont amélioré les opérations;
- ne considèrent pas leur travail risqué; n'estiment pas que la fatigue/maladie accroît les risques et n'utilisent pas les congés de maladie pour gérer les risques;
- estiment avoir assez de temps libre pour la famille et trouvent facile d'avoir des congés sur un court préavis;

(suite)

- n'utilisent pas les congés de maladie pour se reposer, et n'en utiliseraient pas moins même si des employés de remplacement étaient disponibles;
- le recours aux congés de maladie n'a pas augmenté depuis que les « congés compensatoires » ont été éliminés;
- moins susceptibles d'avoir une maladie ou une blessure grave;
- estiment que les règles régissant la présence au travail sont suivies de manière cohérente et équitable.

d) Apprentissage au travail

Les employés continuent d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de leur travail. Les employés qui indiquent avoir tendance à acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de leur travail tendent également à indiquer des résultats d'emploi positifs (p. ex., point de vue par rapport au changement).

Réponses associées à l'acquisition de nouvelles compétences

- estiment que leur avis a été pris en compte et que les changements des deux dernières années ont amélioré les opérations;
- ne considèrent pas leur travail risqué; n'estiment pas que la fatigue/maladie accroît les risques et n'utilisent pas les congés de maladie pour gérer les risques;
- moins susceptibles d'avoir une maladie ou une blessure grave;
- n'utilisent pas les congés de maladie pour se reposer;
- estiment avoir assez de temps libre pour la famille et trouvent facile d'avoir des congés sur un court préavis;
- n'utiliseraient pas moins de congés de maladie même si des employés de remplacement étaient disponibles;
- estiment que les règles régissant la présence au travail sont claires.

e) Perception du risque et accidents

La plupart des employés tendent à considérer que leur travail est risqué. Les blessures semblent moins fréquentes chez les employés plus anciens et peuvent être associées à un travail risqué et à des expériences moins positives au travail.

f) Préférences des employés pour des conditions de travail différentes
« Est-il important d'améliorer les conditions de travail sous les aspects suivants ? »

Travail sur relais, heures supplémentaires et temps libre
L'obtention de changements sur le plan des heures supplémentaires ne semble pas avoir une importance majeure pour les employés.

Travail physique
Bien que l'obtention d'un travail moins physique ne semble pas avoir une trop grande importance, l'allégement de la charge de travail serait assez importante.

Amélioration de la sécurité et des salaires
L'obtention d'améliorations sur les plans de la sécurité et des salaires est considérée très importante.

g) Conciliation des obligations professionnelles et familiales

Concilier les obligations familiales et professionnelles semble poser un défi important à une bonne partie de la main-d'œuvre (le tiers environ).

- De nombreux employés indiquent qu'ils ont des responsabilités familiales (p. ex., plus de 80 % prennent soin d'un parent âgé).
- Environ le tiers des employés estime ne pas avoir suffisamment de temps libre pour concilier les obligations professionnelles et familiales; le tiers estime qu'il est facile d'obtenir un jour de congé sur un court préavis.

h) Superviseurs et satisfaction au travail

Perception des relations entre les employés et leurs superviseurs
Les relations des employés avec leurs superviseurs tendent à être assez positives et constructives d'un aspect à l'autre, notamment :

- traitement équitable;
- prise en considération de leur point de vue;
- communication (relative aux exigences de rendement) et consultation;
- sollicitation de leur avis;
- santé et sécurité, y compris connaissance des risques et conscience des préoccupations de santé et de sécurité.

Perception relative à la présence au travail : utilisation des congés de maladie et absences

Les règles de présence au travail et leur application

Les règles sont perçues comme étant claires et bien comprises. Bien qu'une minorité appréciable des employés convient que les règles sur la présence au travail sont suivies de manière logique et juste, une minorité appréciable des employés estime qu'elles sont susceptibles de ne pas l'être, et une majorité perçoive que l'abus des congés de maladie n'est pas soumis à des sanctions disciplinaires.

Contrôle du recours aux congés de maladie et allocation d'une journée additionnelle de congé de maladie

En moyenne, les employés estiment que le recours aux congés de maladie ne diminuerait pas avec l'obligation de certificat médical. Près de 40 % indiquent qu'ils sont susceptibles de prendre un congé pour gérer le risque au travail, et plus de la moitié pour se reposer ou pour obligations familiales.

Si les employés avaient une journée additionnelle de congé de maladie, ils préféreraient l'utiliser comme congé personnel.

Motifs valables pour l'utilisation d'un congé de maladie

La plupart des employés estime valable de prendre un congé de maladie pour maladie, blessure ou stress. La plupart estime également valable de prendre un congé de maladie pour obligations familiales (p. ex., enfant malade).

Conclusion

Comme la vaste majorité des employés ont répondu au sondage, l'échantillon ainsi produit est très représentatif du point de vue statistique. Les données ont été compilées pour chaque question du sondage, puis statistiquement analysées. Le sondage permet de dégager plusieurs conclusions clés :

- Des exigences plus strictes (p. ex., vérification de la maladie) permettraient probablement de réduire dans une certaine mesure le recours aux congés de maladie, quoiqu'une approche de contrôle ne réglerait probablement pas le problème, car l'absentéisme semble également être le symptôme d'autres facteurs sous-jacents peut-être plus importants touchant les employés.

- Il semble en fait exister un éventail de raisons qui incitent les employés à prendre des jours de congé, à savoir des raisons liées à l'emploi (c.-à-d., aux conditions de travail), et des raisons liées aux obligations familiales/personnelles. Ces deux types de motifs qui incitent les employés à prendre des congés sont considérés comme étant « nécessaires » par un nombre appréciable d'employés. D'où la principale conclusion à l'effet que les employés semblent avoir de lourdes responsabilités familiales et que ces dernières semblent produire d'importants conflits et pressions sur le plan de la conciliation travail-famille.

Les résultats suggèrent qu'une approche globale s'impose afin d'apporter des solutions à l'absentéisme car un éventail de facteurs influent sur la présence au travail et la portée de ces facteurs outrepasse l'aspect présence au travail.

Les employés qui font présentement un usage fréquent de leurs congés de maladie seraient susceptibles d'en utiliser moins :

- s'ils n'étaient pas touchés par une blessure ou maladie grave;
- si le travail n'était pas aussi risqué, qu'il n'exigeait pas un degré aussi élevé d'effort physique et que la charge de travail n'était pas aussi lourde;
- s'ils n'étaient pas tenus d'assumer les responsabilités des collègues absents;
- s'il y avait davantage d'employés de remplacement;
- si les horaires étaient moins fatigants;
- s'il était plus facile d'obtenir un congé sur un court préavis;
- s'il était plus facile de concilier les obligations professionnelles et familiales;
- s'ils étaient obligés de produire un certificat médical.

Pour réduire l'absentéisme il faudrait :

- tenir compte de l'avis des employés sur les changements;
- fournir l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles techniques;
- faire en sorte que les règles concernant les absences soient suivies de manière juste et logique;
- se concentrer sur la satisfaction des employés;
- faire en sorte que les horaires ne soient pas trop fatigants ou exigeants – les employés n'ont pas tous la même résistance;
- faire en sorte que les employés bénéficient de suffisamment de temps libre ainsi que de flexibilité pour concilier les obligations professionnelles et familiales.

Le problème d'absentéisme est pertinent et important, pour le syndicat des TCA comme pour la Corporation de gestion de la Voie maritime, compte tenu du stress sous-jacent qu'il révèle chez les travailleuses et travailleurs et des coûts qu'il représente pour l'employeur. Différents aspects de ce problème peuvent se régler par l'intermédiaire de la négociation collective, mais, compte tenu de l'importance de ces questions pour les deux parties, il serait dans leur intérêt d'œuvrer conjointement et en collaboration afin d'y apporter des solutions.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

Vince Hearn au (905) 328-4987
ou Gary Fane au (416) 399-6524.

Références et ouvrages consultés pour le rapport

ALLEN, W.D. « Family Illness and Temporary Work Absence ». *Applied Economics*, septembre 1996, 28(9), 1177-1180.

BARMBY, T.A. et John TREBLE. « Absenteeism in a Medium-Sized Manufacturing Plant ». *Applied Economics*, janvier 1991, 23(1), partie B, 161-66.

BORDA, R.G. et I.J. NORMAN. « Factors Influencing Turnover and Absence of Nurses: A Research Review ». *International Journal of Nursing Studies*, décembre 1997, 34(6), 385-39.

CHAUDHURY, Mohammed et Ignace NG. « Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results ». *Canadian Journal of Economics*, août 1992, 25(3), 615-35.

DRAGO, Robert et Mark WOODEN. « The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms Across Countries ». *Industrial and Labor Relations Review*, juillet 1992, vol. 45, 764-78.

FELIX, Sonya. « The Burden of Homecare [Are Employers Still in the Dark About How This is Impacting the Workplace?] ». *Benefits Canada*, vol. 22(11), décembre 98, 55-61. Texte intégral : 2 159 mots.

GELLATLY, I.R. et A.A. LUCHAK. « Personal and Organizational Determinants of Perceived Absence Norms ». *Human Relations*, août 1998, 51(8), 1085-1102.

GIGNAC, M., E. KELLOWAY et B. GOTTLIEB. « The Impact of Caregiving on Employment: A Mediational Model of Work-Family Conflict ». *Canadian Journal on Aging*, hiver 1996, 15(4), 525-542.

JOHANSSON, Per et Palme MARTEN. « Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data ». *Journal of Public Economics*, février 1996, 59(2), 195-218.

LEIGH, J. Paul. « Sex Differences in Absenteeism ». *Industrial Relations*, automne 1983, 22(3), 349-61.

MAZEROLLE, Maurice et SINGH Gangaram. « Older Workers' Adjustments to Plant Closures ». *Industrial Relations*, printemps 1999, 54(2), 313-336.

SAGIE, A. « Employee Absenteeism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: Another Look ». *Journal of Vocational Behavior*, avril 1998, 52(2), 156-171. Texte intégral tiré d'IDEAL (UK Mirror), http://www.europe.idealibrary.com/cgi_bin/links/artid/vb971581/. Texte intégral tiré d'IDEAL (Academic Press), http://www.idealibrary.com/cgi_bin/links/artid/vb971581/.

ULLEBERG, P. et T. RUNDMO. « Job Stress, Social Support, Job Satisfaction and Absenteeism Aong Offshore Oil Personnel ». *Work and Stress*, juillet-septembre 1997, 11(3), 215-228.

VISTNES, J.P. « Gender Differences in Days Lost From Work Due to Illness ». *Industrial and Labor Relations Review*, janvier 1997, 50(2), 304-323.

WINKELMANN, R. « Wages, Firm Size and Absenteeism ». *Applied Economics Letters*, juin 1999, 6(6), 337-341.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position de Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Ce projet a été rendu possible grâce au soutien financier du Programme de partenariat syndical-patronal, Service fédéral de médiation et de conciliation, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677
Site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/sfmc_fmcs/index.cfm/français

Compétence et formation
dans le secteur à but non lucratif

KATHRYN MCMULLEN ET GRANT SCHELLENBERG
RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES

Ces dernières années, le secteur à but non lucratif suscite un intérêt considérable accompagné de la reconnaissance de son apport à la vie sociale, culturelle et économique. Cependant, même si l'on possède davantage d'information sur les bénévoles et les dons de charité[1], la structuration du secteur et des organismes qui le composent restent relativement peu connues. Notamment, il n'existe aucune donnée ni sur les employés rémunérés, ni sur les questions concernant les ressources humaines dans ce secteur.

En utilisant les données sur le statut non lucratif et la classification de l'industrie, les employeurs et les employés ont été répartis en trois secteurs subdivisés en sous-secteurs :

- *secteur à but lucratif;*
- *secteur des organisations non gouvernementales quasi-autonomes* (organisations à but non lucratif dans des industries « parapubliques », y compris les écoles primaires et secondaires, les collèges et les universités, les hôpitaux et l'infrastructure publique);
- *secteur à but non lucratif* (culture, loisirs et associations; santé, éducation et services sociaux; et autres industries à but non lucratif).

Enquête de 1999 sur le lieu de travail et les employés

Les données de cette analyse sont tirées de l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés* effectuée par Statistique Canada en 1999. Pour les besoins de l'analyse du secteur à but non lucratif au Canada, soulignons les caractéristiques majeures suivantes de l'*Enquête* :

- Les données proviennent d'un échantillon national représentatif de milieux de travail et d'employés rémunérés dans ces milieux de travail.
- L'enquête *porte uniquement sur* des milieux de travail qui comptent au moins un employé rémunéré; elle n'inclut pas les milieux de travail dont le fonctionnement est assuré entièrement par des bénévoles, ni les bénévoles qui travaillent aux côtés des travailleurs rémunérés.
- L'enquête *exclut* les organisations religieuses et les établissements gouvernementaux, certaines industries primaires ainsi que les Territoires.

[1] Voir Statistique Canada, *Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation.*

Perceptions des employés concernant les exigences professionnelles

Exigences minimales en matière de scolarité

Dans l'ensemble, 61 % des employés des organisations à but non lucratif croyaient qu'il leur fallait détenir une attestation postsecondaire (universitaire, collégiale ou un certificat professionnel) pour occuper leur poste. Il s'agit d'une proportion beaucoup plus élevée que celle indiquée par les employés du secteur à but lucratif (36 %) mais inférieure à celle déclarée par les travailleurs du secteur parapublic (70 %).

Les perceptions concernant les exigences minimales en matière de scolarité reflètent en partie la répartition professionnelle de l'emploi dans les trois secteurs où les gestionnaires et les travailleurs spécialisés, dont un grand nombre doit posséder un diplôme d'études postsecondaires, représentent des proportions relativement plus élevées de l'emploi dans les secteurs parapublic et à but non lucratif que dans le secteur à but lucratif.

Évolution des exigences professionnelles et complexité technologique

Environ la moitié des employés des secteurs à but lucratif et non lucratif indique que les besoins globaux en matière de compétences se sont accrus depuis le début de leur emploi actuel. Cette proportion est un peu plus faible que celle du secteur parapublic où près des deux tiers des employés ont déclaré que leurs besoins en compétences avaient augmenté.

Les perceptions d'une hausse des besoins en compétences étaient analogues pour les employés des secteurs à but lucratif et non lucratif dans les groupes professionnels des travailleurs spécialisés, des gens de métier, des commis et employés de bureau. Toutefois, les gestionnaires du secteur à but non lucratif étaient beaucoup moins portés que ceux des autres secteurs à déclarer que les besoins en compétences pour leur poste avaient augmenté; des recherches plus poussées s'imposent pour expliquer ce fait. Une explication vraisemblable pourrait résider dans le fait que les gestionnaires du secteur à but non lucratif, ayant toujours évolué dans un environnement complexe, perçoivent moins de changements au niveau des besoins en compétences.

Les perceptions concernant l'accroissement de la complexité technologique étaient à peu près semblables parmi les travailleurs spécialisés des trois secteurs. Toutefois, les gestionnaires et les gens de métier du secteur à but non lucratif étaient moins portés à noter un accroissement de la complexité technologique que leurs homologues des secteurs parapublic et à but lucratif. Ces différences reflètent en partie des divergences existantes entre les secteurs en fonction de la durée d'utilisation des ordinateurs par les employés. Par exemple, près des deux tiers des employés dans les secteurs à but lucratif des services financiers et commerciaux et de l'information et de la culture ont déclaré qu'ils utilisaient un ordinateur pendant au moins la moitié de leur journée de travail, comparativement à seulement 14 % des employés dans les secteurs à but non lucratif de la santé, de l'éducation et des services sociaux.

Ces variations mettent en relief des différences fondamentales entre les employés des divers secteurs. De nombreux employés du sous-secteur à but non lucratif de la santé, de l'éducation et des services sociaux font partie des professions de « soignants » – ce sont les infirmières, les médecins, les enseignants et les travailleurs sociaux. Le sous-secteur à but non lucratif de la culture, des

loisirs et des associations comprend les professionnels des arts du spectacle et les employés des musées et des organisations sportives. L'ordinateur n'a pas encore remplacé plusieurs des services fournis par ces professionnels.

Autrement dit, tandis que les travailleurs du secteur à but non lucratif devront sans aucun doute s'adapter aux nouvelles technologies informatiques dans le milieu de travail, de nombreuses divisions du secteur devront aussi faire face à la nécessité de s'adapter à d'autres types de changements en matière de compétences. Il en découle que les besoins en formation dans ce secteur ne seront pas moins importants que ceux des autres secteurs mais qu'ils comprendront peut-être différents types de compétences.

Formation parrainée par l'employeur

Importance accordée à la hausse des niveaux de compétence des employés

Les employeurs des trois secteurs attachent beaucoup d'importance à l'augmentation des compétences des employés puisque près de 70 % d'entre eux considèrent qu'il s'agit d'un élément important ou primordial de leur stratégie organisationnelle. Cependant, il existe une corrélation entre l'importance accordée à l'augmentation des compétences des employés et la taille de l'établissement. Tandis que pratiquement tous les établissements comptant 20 employés ou plus du secteur à but non lucratif considéraient l'augmentation des compétences des employés comme un élément important ou primordial de leur stratégie organisationnelle, seulement 30 % environ des établissements de moins de 20 employés étaient du même avis.

À un niveau plus détaillé des industries, les employeurs des secteurs à but non lucratif de la santé, de l'éducation et des services sociaux, de la culture, des loisirs et des associations industrielles se classaient au milieu de l'échelle parmi ceux qui considéraient l'augmentation des compétences des employés comme un facteur important ou primordial. Les deux industries du secteur parapublic et les industries du secteur à but lucratif de l'information et de la culture venaient en tête à cet égard.

L'importance accordée à l'augmentation des compétences des employés était plus qu'un vœu pieux dans l'esprit des employeurs. En effet, la proportion des employeurs qui avaient offert des programmes de formation à leurs employés pendant l'année précédente était plus élevée parmi ceux qui attachaient beaucoup d'importance à la hausse des compétences de leurs employés.

Offre de formation par les employeurs

Les petits et les établissements plus importants du secteur à but non lucratif étaient plus enclins que leurs homologues du secteur à but lucratif à offrir de la formation à leurs employés. Cela était particulièrement manifeste dans le cas de la formation en salle de classe[2] et de l'offre de subventions, de remboursements de frais ou d'autres formes d'aide à la formation ou à des cours suivis en dehors des heures de travail. La formation au sein du secteur à but lucratif consistait surtout en formation en cours d'emploi.

[2] Par définition, la formation en salle de classe dans le contexte de l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés* comprend toutes les activités de formation qui ont un format et des objectifs prédéterminés, un contenu précis et des niveaux de progrès qui peuvent être évalués ou vérifiés.

Qui reçoit de la formation

Près de la moitié des employés des secteurs à but non lucratif et parapublic ont déclaré qu'ils avaient participé à des activités de formation pendant l'année précédente, comparativement à environ un tiers des employés du secteur à but lucratif. Dans les secteurs à but non lucratif et parapublic, les femmes et les employés âgés de 35 à 44 ans, et notamment ceux de 45 ans ou plus, étaient plus nombreux que leurs homologues du secteur à but lucratif à recevoir une formation en salle de classe pendant l'année précédente. Le secteur parapublic venait en tête à cet égard.

Les gestionnaires du secteur à but non lucratif étaient beaucoup plus nombreux que leurs homologues du secteur à but lucratif (56 et 41 %, respectivement) à recevoir une formation en salle de classe, tandis que la fréquence de formation parmi les travailleurs spécialisés était similaire dans les deux secteurs (57 et 53 % respectivement).

Dans les trois secteurs, les employés titulaires d'un diplôme universitaire étaient plus nombreux que ceux des autres groupes à avoir reçu de la formation.

Le secteur à but non lucratif se classe dans une catégorie à part en raison du taux élevé de participation des femmes aux activités de formation dans chaque groupe professionnel et éducatif, comparativement au secteur à but lucratif. Cette « gratification de formation dans le secteur à but non lucratif » était relativement élevée pour les femmes qui possédaient un niveau d'éducation supérieure ou postsecondaire et elle était encore plus élevée pour celles qui avaient achevé leurs études secondaires ou atteint un niveau moindre.

La formation professionnelle était le type de formation le plus largement déclaré par les employés du secteur à but non lucratif, tandis que la formation en logiciels informatiques était plus répandue parmi les employés des secteurs parapublic et à but lucratif. Toutefois, des proportions élevées d'employés dans les trois secteurs ont classé la formation reçue dans la catégorie « autre ». Un objectif de futures recherches devrait consister à identifier avec plus de précision cette catégorie de formation.

La pertinence de la formation

Environ 36 % des employés du secteur à but non lucratif et 38 % de ceux travaillant dans le secteur parapublic ont indiqué que le nombre de formation qu'ils avaient reçu était insuffisant par rapport aux exigences de leur poste; et ce, comparativement à seulement 27 % des employés du secteur à but lucratif. En ce qui concerne la pertinence de la formation telle qu'elle est perçue, l'écart entre les secteurs à but lucratif et non lucratif s'observe au niveau des groupes professionnels et de la taille des établissements. L'analyse porte à croire que la formation a été jugée déterminante par les employés du secteur à but non lucratif, en ce sens que les personnes ayant bénéficié d'une formation se sentaient mieux préparées pour s'acquitter de leurs tâches. Toutefois, cette observation ne s'applique pas aux employés des secteurs parapublic et à but lucratif puisque, sans égard au fait qu'un employé ait reçu ou non de la formation, des proportions similaires d'employés ont déclaré que le nombre de formation était insuffisant. Cependant, par rapport aux employés des secteurs parapublic et à but lucratif, les employés du secteur à but non lucratif étaient un peu plus nombreux à déclarer que les formations disponibles avaient diminué depuis qu'ils avaient commencé à travailler pour leur employeur actuel, et ils étaient un peu moins portés à indiquer que le nombre de formation avait augmenté.

Conclusion et lacunes de la recherche

Compte tenu des préoccupations qui ont été exprimées au sujet des pressions exercées sur de nombreuses organisations dans le secteur à but non lucratif, on aurait pu s'attendre à ce que la formation ait une incidence moindre dans ce secteur particulier. Néanmoins, d'après plusieurs indicateurs de formation, la performance du secteur à but non lucratif semble être de meilleure qualité que celle du secteur à but lucratif (bien que, dans la plupart des cas, la performance du secteur parapublic soit plus élevée). Toutefois, le fait d'avoir des données sur l'incidence de la formation ne fournit qu'un tableau partiel de la situation. Des recherches plus poussées sur plusieurs autres enjeux importants s'imposent. À cette fin, il faudra effectuer :

- Une analyse chronologique. Les données de 1999 ne présentent qu'un aperçu sélectif de la situation, sans donner une idée des tendances générales – par exemple, l'année 1999 était-elle une « année-type » ou comportait-elle un élément à effet de « rattrapage » ?
- Une analyse des tendances en matière de compétences requises et du nombre de formation offerte en vue de déterminer si ces dernières sont suffisantes et adéquates pour répondre à l'évolution des besoins en compétences.
- Une analyse à l'échelle de chaque industrie afin de déterminer les secteurs où l'obtention des ressources nécessaires pour investir dans la formation des employés pose problème pour les organisations individuelles ou des segments du secteur.
- Une analyse de l'efficacité et de la pertinence de la formation dispensée et de la latitude dont disposent les employés pour utiliser les compétences nouvellement acquises dans le milieu de travail.
- Une analyse des besoins spécifiques en compétences au sein des sous-secteurs à but non lucratif, y compris la mise au point de profils de compétences et l'identification des besoins en formation.

À l'instar des autres secteurs de l'économie, le secteur à but non lucratif a été touché par les grands changements structurels survenus à l'échelle nationale et internationale. Des changements profonds et fondamentaux entraînent des répercussions importantes sur ce secteur et comportent des conséquences sur les besoins en compétences et en formation. Il importe que le secteur continue à identifier ses besoins en compétences et en formation dans le cadre des efforts visant à relever les défis que pose le changement dans le domaine des ressources humaines et de l'organisation.

Le présent résumé a été rédigé à partir du Document nº 3 de la Collection « Ressources humaines dans le secteur à but non lucratif » publié en mars 2003, disponible à http://www.cprn.org ou sur demande au (613) 567-7500.

Points de vue 2002

Pratiques dans un milieu de travail sain

François Lamontagne
Centre syndical et patronal du Canada

Le présent rapport résume les principaux résultats de l'enquête intitulée Points de vue 2002 *du Centre syndical et patronal du Canada concernant les pratiques dans un milieu de travail sain. En avril et mai 2002, le Centre a effectué un sondage auprès de 1 145 dirigeants patronaux et syndicaux, provenant d'un échantillon d'environ 6 000 dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public (éducation, santé et gouvernement) afin de connaître leurs opinions sur un éventail de questions couvrant plusieurs sujets.*

Certaines questions du sondage visaient à déterminer la présence ou l'absence de différentes caractéristiques de la santé, de la sécurité et du bien-être, à mesurer l'évolution des divers aspects du bien-être en milieu de travail et à en établir les causes. Compte tenu de la formulation différente de certaines questions, les résultats des représentants patronaux sont analysés séparément de ceux des représentants syndicaux[1]. Lorsqu'ils s'avèrent pertinents, les résultats sont ventilés entre les secteurs privé et public.

La recherche sur les causes et les coûts des maladies professionnelles appuie l'idée, exprimée par les dirigeants patronaux et syndicaux dans l'enquête Points de vue 2000, *que des facteurs psychosociaux comme le moral, la confiance et de bonnes relations de travail jouent un rôle important dans le maintien ou l'amélioration de la santé dans le milieu de travail, et que l'absence de ces facteurs peut être coûteuse. À ce sujet, une étude réalisée en 1998 sur les coûts des maladies professionnelles dans les milieux de travail allemands a révélé que les coûts directs et indirects de la charge de travail psychologique – comme le stress et le faible contrôle exercé sur le travail – sont presque aussi élevés que ceux de la charge de travail physique (Breucker 2002). Dans le contexte canadien, Shain et Shehadeh (1990) ont établi qu'il existe une corrélation nette entre le sentiment de maîtrise de son travail, d'une part, et la santé et le bien-être des travailleurs, d'autre part.*

Incidence de pratiques saines en milieu de travail

Les participants à l'enquête devaient indiquer quelles caractéristiques particulières de la sécurité, de la santé ou du bien-être étaient présentes dans leur organisation. Ils devaient choisir parmi une liste de 10 caractéristiques allant des comités de la santé et de la sécurité aux horaires flexibles, des comités de mieux-être aux évaluations des besoins en mieux-être.

[1] Par exemple, les représentants syndicaux devaient dégager les caractéristiques d'un milieu de travail sain « dans les organisations où travaillent leurs membres », tandis que les représentants patronaux étaient interrogés sur la présence de ces caractéristiques dans leur seule organisation. Les dirigeants syndicaux devaient indiquer, pour chacune des 10 caractéristiques proposées, si elle était présente à moins de 10 %, 10-25 %, 26-50 % ou à plus de 50 %. Aux fins de la présente analyse, une caractéristique n'est jugée présente que lorsqu'elle se retrouve dans au moins 50 % des organisations où travaillent les membres.

Certaines de ces caractéristiques ne sont pas, à strictement parler, des programmes de mieux-être, mais elles contribuent toutes, directement ou indirectement, au bien-être des employés et à la santé du milieu de travail.

En commençant par les points de vue du patronat, les résultats indiquent que les comités mixtes sur la santé et la sécurité constituent la caractéristique de santé/sécurité/mieux-être la plus fréquente dans les organisations des secteurs privé et public, d'après 65 % des gestionnaires du secteur privé et 85 % de ceux du secteur public (tableau 1). En revanche, seul un faible pourcentage de gestionnaires des secteurs privé et public – respectivement 31 % et 26 % – mentionnent la présence d'équipes de travail autogérées, et 12 % des gestionnaires du secteur privé et 27 % de leurs homologues du secteur public signalent la présence d'évaluations des besoins en matière de mieux-être.

L'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être semble plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé, en raison notamment du fait que les organisations du secteur public sont en moyenne plus grandes et plus fortement syndiquées que celles du secteur privé[2]. Comme le montre le tableau, l'incidence de six caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être sur dix est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé (pour trois de ces caractéristiques, l'écart dépasse 20 %).

Tableau 1

« Veuillez indiquer quelles caractéristiques relatives à la sécurité, à la santé et au mieux-être sont présentes dans votre organisation »

selon les secteurs privé et public

	Réponses du patronat		Réponses des syndicats	
	Secteur privé (%)	*Secteur public* (%)	*Secteur privé* (%)	*Secteur public* (%)
Comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail	64,5	84,9	73,1	67,4
Heures de travail flexibles	53,5	50,9	6,1	16,0
Initiatives de participation des employés	51,6	45,0	8,7	11,6
Initiatives concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale	32,8	30,2	4,5	6,6
Renseignements sur le mode de vie	32,5	56,4	16,7	23,2
Suivi des incidences des programmes de santé/sécurité/mieux-être	31,3	39,2	18,2	14,4
Équipes de travail autogérées	30,8	26,1	7,6	13,3
Programmes de vie active	19,8	41,2	11,7	14,4
Comités mixtes sur le mieux-être	14,7	30,9	11,7	11,0
Évaluations des besoins en mieux-être	11,7	26,5	10,6	7,7

Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

[2] En ce qui concerne la taille des organisations (comme l'ont indiqué les gestionnaires), 36 % des entreprises du secteur privé comptent moins de 30 employés, comparativement à 10 % des entreprises du secteur public. Inversement, 21 % des organisations du secteur privé interrogées comptent au moins 500 employés, soit nettement moins que les 49 % des entreprises publiques signalant le même nombre d'employés. De même, 85 % des gestionnaires du secteur public signalent la présence d'un syndicat dans leur milieu de travail, comparativement à 33 % de leurs homologues du secteur privé.

Plusieurs des caractéristiques visant à accroître le contrôle des employés sur leur milieu de travail – comme les équipes de travail autogérées et les comités mixtes sur le mieux-être – ne sont pas les plus fréquentes, puisqu'elles existent dans moins de 35 % des milieux de travail des gestionnaires. De tels résultats pourraient signaler un manque de sensibilisation aux avantages éventuels d'une participation accrue des employés à la prise de décisions, comme l'indiquent des études récentes[3].

Les points de vue du patronat et des *dirigeants syndicaux* divergent quant à l'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être. Les dirigeants syndicaux signalent en général moins de ces caractéristiques dans les organisations où travaillent leurs membres que ne le font les gestionnaires. Comme le révèle le tableau 1, les *comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail* constituent de loin la forme la plus populaire des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être que l'on retrouve dans au moins 50 % des organisations, ce qui explique que ces comités sont légalement requis et généralement bien connus des syndicats. Ils sont légèrement plus fréquents dans les organisations du secteur privé (73 %) que dans celles du secteur public (67 %). Les gestionnaires indiquent également que ces comités constituent la caractéristique de sécurité/santé/mieux-être la plus populaire.

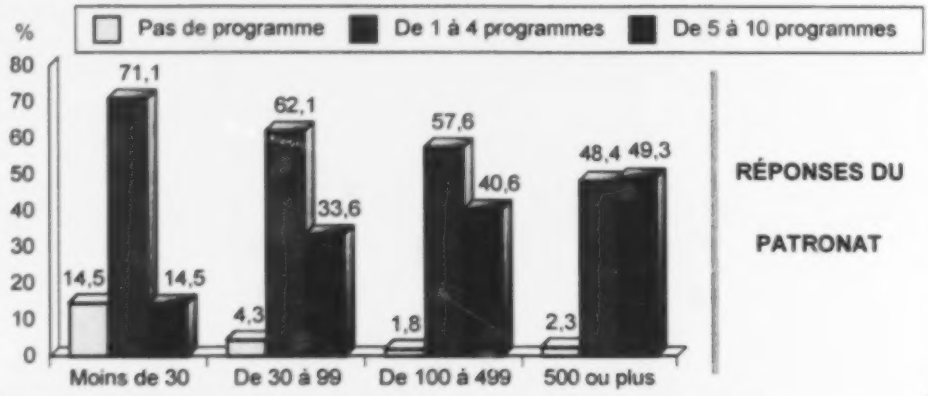
En règle générale, les points de vue des dirigeants du secteur public ne diffèrent que très peu de ceux du secteur privé, à part le fait que deux fois plus de répondants du secteur public signalent la pratique d'horaires de travail flexibles. À l'exception des *renseignements sur le mode de vie*, qui existent dans 23 % des organisations du secteur public, aucune autre caractéristique d'un milieu de travail sain n'a été signalée par plus de 20 % des dirigeants syndicaux dans les secteurs privé et public, ce qui constitue un pourcentage beaucoup plus bas que pour le patronat. Là encore, ce taux plus faible pourrait s'expliquer par la formulation différente de la question.

Dans son récent rapport résumant 12 études de cas sur des initiatives de santé en milieu de travail, le Centre syndical et patronal du Canada a constaté que « la participation des employés au processus décisionnel concernant la santé en milieu de travail constitue un élément crucial pour la réussite d'un programme visant à créer un milieu de travail sain ». Le même rapport a révélé que la taille de l'entreprise importe, en ce sens que les grandes entreprises ont tendance à élaborer des programmes de mieux-être, non seulement en plus grand nombre mais encore plus variés. Ces conclusions sont confirmées par l'enquête *Points de vue 2002* qui a établi une corrélation entre la taille de l'entreprise et le nombre de caractéristiques présentes (graphique 1). Seulement 15 % des organisations qui comptent moins de 30 employés possèdent de 5 à 10 caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être, comparativement à 49 % dans les entreprises qui en comptent au moins 500. Les petites entreprises comptent aussi le plus grand pourcentage (15 %) d'organisations qui ne présentent aucune de ces caractéristiques.

[3] Lors d'une étude effectuée en 1998 sur les milieux de travail allemands, Breucker (2002) a indiqué qu'un faible niveau de contrôle dans le milieu de travail constituait le deuxième facteur en importance des maladies professionnelles. Dans le contexte canadien, Shain et Shehadeh (1990) ont produit un modèle général des influences sur le bien-être en milieu de travail qui établit un lien direct entre le sentiment de contrôle sur le travail et la santé et le bien-être des employés.

Graphique 1

Incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être



Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

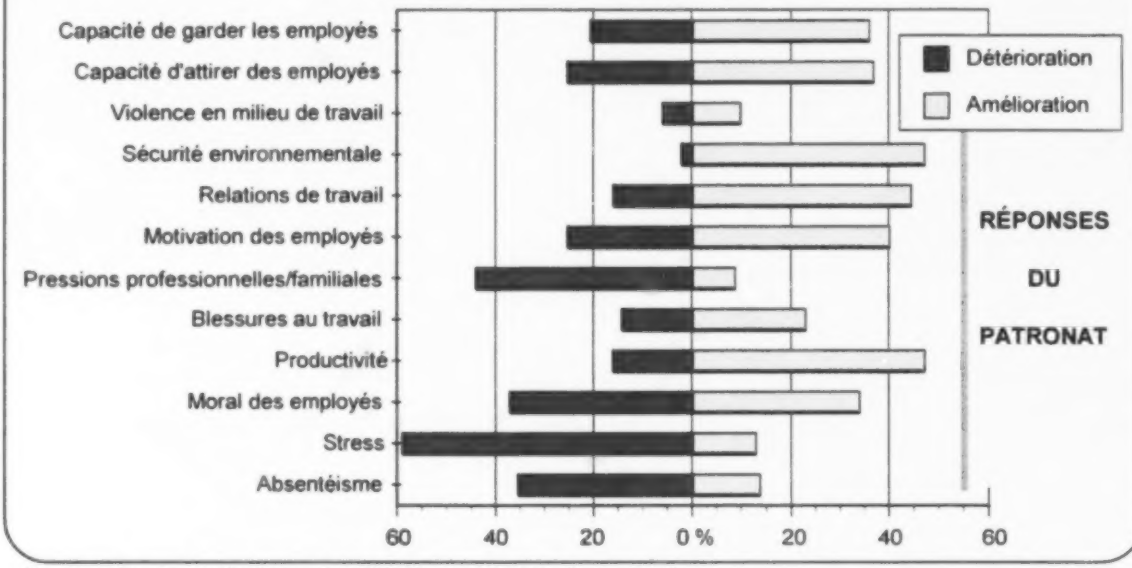
Évolution de la santé globale en milieu de travail

Afin de dégager les tendances des indicateurs de la santé en milieu de travail, une question a été posée sur l'évolution de la santé globale dans les organisations depuis deux ans. Les résultats indiquent que les gestionnaires ont généralement une évaluation plus positive de la santé globale dans l'organisation que les dirigeants syndicaux. En outre, les points de vue des répondants du secteur public ont tendance à être moins positifs que ceux du secteur privé. Ces résultats semblent renforcer les preuves de plus en plus convaincantes que des pénuries de main-d'œuvre – et une hausse connexe de la charge de travail – dans des secteurs publics comme la santé et l'éducation constituent une cause de la détérioration de la santé en milieu de travail. La ventilation par secteur des résultats de l'enquête semble confirmer ce fait.

L'enquête a aussi mis en lumière les aspects particuliers du milieu de travail qui se sont améliorés ou détériorés depuis les deux dernières années, permettant ainsi de mieux comprendre l'évolution de divers aspects de la santé et leur éventuelle contribution à la santé globale en milieu de travail. Les participants à l'enquête devaient indiquer si chacun des 12 aspects du milieu de travail retenus s'était amélioré ou détérioré depuis deux ans. Les résultats concernant les gestionnaires se trouvent au graphique 2 et ceux des dirigeants syndicaux au graphique 3. À un niveau général, on constate, depuis les deux dernières années, une très grande cohérence entre les points de vue du patronat et des syndicats sur les cinq aspects clés du milieu de travail qui se sont aggravés et sur les deux ou trois autres aspects qui se sont améliorés.

Graphique 2

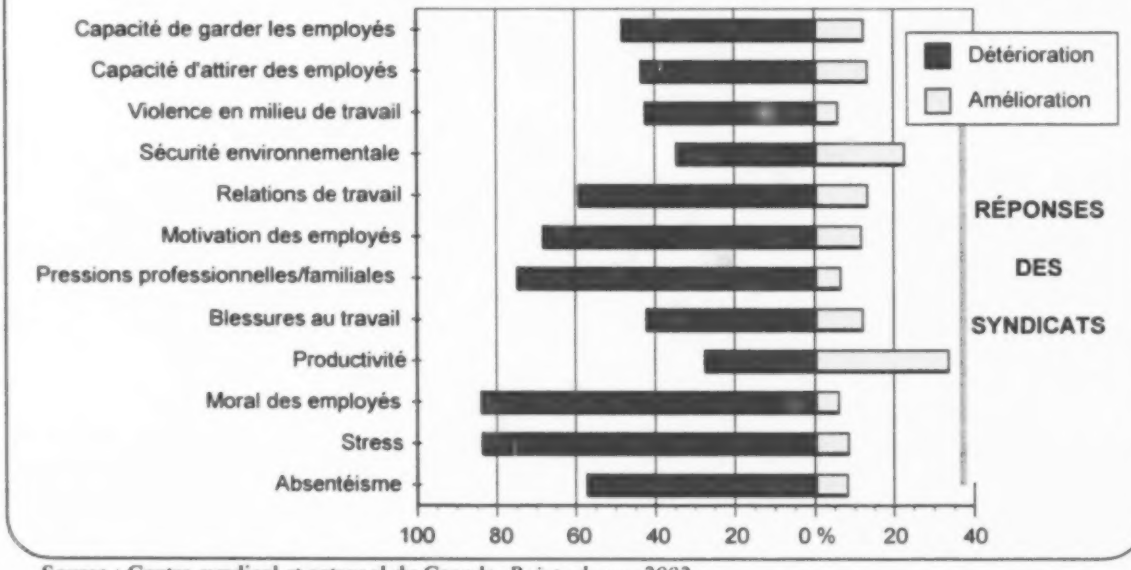
Aspects du milieu de travail qui se sont améliorés ou détériorés au cours des deux dernières années



Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

Graphique 3

Aspects du milieu de travail qui se sont améliorés ou détériorés au cours des deux dernières années



Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

D'après les réponses du patronat (graphique 2), il y a une certaine polarisation des points de vue relatifs à plusieurs aspects de la santé en milieu de travail, ce qui signifie qu'il y a autant de répondants signalant une amélioration que ceux indiquant une détérioration. Le même phénomène est observé en ce qui concerne le *moral des employés* et, bien qu'à un moindre degré, la *capacité de conserver et d'attirer la main-d'oeuvre*. Les causes de cette polarisation ne sont pas claires mais elles sont probablement liées au fait que les répondants proviennent de secteurs d'activité et de régions dont les milieux de travail présentent des caractéristiques très différentes.

En ce qui concerne les aspects individuels du milieu de travail, la plus forte proportion des répondants (46 %) signale une amélioration de la productivité et de la sécurité environnementale, ainsi que des relations de travail (43 %). En revanche, le plus grand nombre des répondants du patronat indique une détérioration du stress (58 %), suivi des pressions professionnelles/familiales (42 %) et du moral des employés (36 %). Certains de ces résultats sont conformes à un récent sondage national sur le bien-être qui a révélé que le niveau de stress constitue la principale préoccupation pour la santé dans les organisations interrogées[4].

Dans l'ensemble cependant, les éléments qui se sont le plus détériorés ont tendance à se rapporter au mieux-être ou aux aspects psychosociaux du milieu de travail, tandis que ceux qui se sont le plus améliorés touchent à des aspects plus variés de la santé dans l'organisation.

En comparaison, les points de vue des *dirigeants syndicaux* illustrés au graphique 3 révèlent quelques similitudes avec ceux des dirigeants patronaux quant au classement relatif de plusieurs facteurs qui se sont détériorés, à savoir le *stress* et les *pressions professionnelles/familiales*. Cela dit, une majorité écrasante de répondants syndicaux a déclaré que la plupart des aspects se sont détériorés dans les milieux de travail où exercent leurs membres. Dans un seul domaine, celui de la *productivité*, les répondants sont plus nombreux (33 % de toutes les réponses) à signaler une amélioration au lieu d'une détérioration (23 %). Parmi les aspects de la santé en milieu de travail qui se sont améliorés depuis deux ans, la *sécurité environnementale* vient au deuxième rang (22 %), mais un pourcentage plus élevé de répondants (34 %) mentionne que cet aspect s'est détérioré.

Quant aux aspects du milieu de travail qui touchent aux préoccupations psychosociales des employés – par opposition aux questions liées à la santé physique ou à la sécurité – un plus grand nombre de répondants a constaté une détérioration : 84 % des dirigeants syndicaux ont signalé une détérioration du *moral des employés* et du niveau de *stress*, 75 % ont noté des *pressions professionnelles/familiales* accrues et 68 % ont indiqué une détérioration de la *motivation des employés*. Ces résultats révèlent des préoccupations généralisées chez les dirigeants syndicaux au sujet de la détérioration du milieu de travail, détérioration qui pourrait découler de pressions professionnelles accrues et d'autres facteurs (voir la section ci-après).

Facteurs de l'évolution de la santé en milieu de travail

Afin de mieux comprendre les causes des tendances observées au niveau de la santé en milieu de travail, les répondants devaient dégager les principaux facteurs de la détérioration ou de l'amélioration de la santé en milieu de travail à partir d'une liste de 10 facteurs possibles. Le tableau 2 illustre en détail les

[4] Buffett Taylor & Associates, *National Wellness Survey Report 2000*.

Tableau 2

« Quels sont les principaux facteurs de la détérioration de la santé en milieu de travail ? »

au cours des deux dernières années, selon les secteurs privé et public

	Réponses du patronat		Réponses des syndicats	
	Secteur privé (%)	*Secteur public* (%)	*Secteur privé* (%)	*Secteur public* (%)
Hausse de la charge de travail	65,6	84,1	88,2	96,6
Déséquilibre entre la vie professionnelle et familiale	32,8	53,1	50,0	58,9
Dégradation de la communication et de la confiance	29,7	48,7	72,9	70,5
Changement technologique accru	15,6	33,6	34,7	37,7
Baisse de la sécurité d'emploi	32,8	28,3	64,6	45,2
Baisse de l'influence des employés	23,4	25,7	54,2	71,9
Autres	10,9	17,7	35,4	37,0
Formation réduite des employés	9,4	13,3	37,5	28,1
Baisse du succès et de la rentabilité de l'organisation	42,2	13,3	31,3	13,7
Intérêt moindre pour le mieux-être	4,7	10,6	35,4	37,0
Intérêt moindre pour la santé et la sécurité	4,7	2,7	35,4	21,1

Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

réponses respectives des dirigeants patronaux et syndicaux concernant les causes de la détérioration de la santé en milieu de travail. Dans l'ensemble, les gestionnaires et les dirigeants syndicaux s'entendent sur les aspects qui contribuent le plus à une détérioration de la santé en milieu de travail – hausse de la charge de travail, dégradation de la communication et de la confiance et dégradation de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale. Les gestionnaires et les dirigeants syndicaux s'accordent également sur les aspects du milieu de travail qui contribuent le moins à une détérioration de la santé en milieu de travail – un moindre intérêt accordé à la santé et à la sécurité et une formation réduite pour les employés. En général, les facteurs les plus importants d'une détérioration de la santé en milieu de travail relèvent de l'organisation globale du milieu de travail, tandis que les moins importants concernent des initiatives concrètes de mieux-être.

Pour les *gestionnaires* qui ont signalé une détérioration de la santé globale en milieu de travail, les représentants des secteurs public et privé diffèrent quelque peu dans leur classement relatif des facteurs, sauf que les deux groupes (84 % des gestionnaires du secteur public et 66 % du secteur privé) considèrent la *hausse de la charge de travail* comme le principal facteur.

Dans le secteur public, les autres facteurs de la détérioration de la santé en milieu de travail sont la *dégradation de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale* (signalée par 53 % des répondants) et la *dégradation de la communication et de la confiance* (49 %). Dans le secteur privé, les facteurs les plus importants (après

la *hausse de la charge de travail*) sont une *baisse du succès et de la rentabilité de l'organisation* (42 %), suivie de la *dégradation de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale* et de la *baisse de la sécurité d'emploi* (toutes deux à 33 %).

Ces résultats sont conformes à ceux des dirigeants syndicaux qui considèrent également la *hausse de la charge de travail* comme le facteur le plus important (tableau 2). En outre, ces conclusions semblent être cohérentes à la longue puisque le facteur indiqué le plus souvent dans l'enquête *Points de vue 2000* comme cause de détérioration de la santé en milieu de travail était le phénomène « plus de travail, moins de travailleurs ». Il se pourrait que les employés subissent le contrecoup des pénuries croissantes de main-d'œuvre et de la « rationalisation » généralisée des opérations (réduction des effectifs) des années 90. Ces facteurs pourraient toucher davantage les organisations du secteur public que celles du secteur privé. Les deux secteurs expriment des points de vue plutôt convergents en ce qui concerne les facteurs les plus importants.

Cependant, les points de vue diffèrent entre les répondants des secteurs privé et public en ce qui concerne les facteurs qui viennent aux deuxième et troisième rangs. Les dirigeants syndicaux du secteur public citent la *baisse de l'influence des employés* (72 %) et la *dégradation de la communication et de la confiance* (71 %), tandis que les dirigeants du secteur privé indiquent la *dégradation de la communication et de la confiance* (73 %) et la *baisse de la sécurité d'emploi* (65 %). Dans l'ensemble, ces résultats laissent croire que les causes d'une détérioration de la santé en milieu de travail sont nombreuses, mais elles semblent davantage liées à des problèmes psychosociaux qu'à des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité ou au rendement de l'organisation.

En ce qui concerne les facteurs contribuant à une amélioration de la santé en milieu de travail, une *meilleure communication et une confiance accrue* constituent un important facteur d'amélioration (tableau 3) selon les *gestionnaires* du secteur public (70 %) et ceux du secteur privé (79 %). Pour les gestionnaires du secteur public, d'autres facteurs importants comprennent la *hausse de l'influence des employés* (47 %) et *l'accroissement de la formation des employés* (43 %). Dans le secteur privé, les autres facteurs qui occupent un rang élevé comprennent *l'accroissement de la formation des employés et l'amélioration du succès et de la rentabilité de l'organisation* (tous les deux à 55 %).

En outre, 36 % des gestionnaires du secteur public – comparativement à seulement 18 % de leurs homologues du secteur privé – considèrent *l'amélioration des programmes de mieux-être* comme le principal facteur de l'amélioration de la santé en milieu de travail. Ce résultat semble indiquer que la notion de mieux-être des employés gagne plus rapidement du terrain dans le secteur public que dans le secteur privé mais qu'elle est encore relativement peu connue des deux groupes. Dans *National Wellness Survey Report 2000*, Buffett Taylor & Associates signalait que seulement 18 % des répondants offraient un programme complet de mieux-être, ce qui appuie certains résultats de l'enquête *Points de vue 2002*.

Parmi les *représentants syndicaux* qui ont signalé une amélioration de la santé en milieu de travail depuis deux ans, les points de vue diffèrent quelque peu entre les secteurs privé et public quant aux principales causes de cette amélioration (voir tableau 3). Les dirigeants syndicaux du secteur privé citent souvent comme facteurs contributifs *l'amélioration des programmes de santé/sécurité* (75 %), *l'accroissement de la formation des employés* (64 %) et *l'amélioration de la communication et de la confiance* (53 %). Dans le secteur public, les dirigeants syndicaux indiquent le plus souvent *l'amélioration de la communication et de la*

Tableau 3

« Quels sont les principaux facteurs de l'amélioration de la santé en milieu de travail ? »

au cours des deux dernières années, selon les secteurs privé et public

	Réponses du patronat		Réponses des syndicats	
	Secteur privé (%)	*Secteur public* (%)	*Secteur privé* (%)	*Secteur public* (%)
Amélioration de la communication, de la confiance	79,0	70,4	53,2	63,6
Amélioration du succès et de la rentabilité	54,7	27,2	27,7	0,0
Accroissement de la formation des employés	54,7	43,2	63,8	36,4
Hausse de l'influence des employés	52,5	46,9	48,9	27,3
Amélioration des programmes de santé/sécurité	52,5	40,7	74,5	54,5
Redistribution de travail	27,1	30,9	19,1	27,3
Amélioration de la sécurité d'emploi	24,3	21,0	29,8	9,1
Meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale	22,7	16,0	17,0	18,2
Amélioration des régimes de travail	19,9	21,0	19,1	36,4
Amélioration des programmes de mieux-être	18,2	35,8	8,5	27,3
Autres	8,3	9,9	2,1	9,1

Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

confiance (64 %) et *l'amélioration des programmes de santé/sécurité* (55 %). Aussi, les facteurs psychosociaux semblent moins influer sur l'amélioration de la santé en milieu de travail que sur sa détérioration, sauf peut-être en ce qui concerne l'incidence de la *communication et la confiance*, des facteurs importants qui peuvent agir, de manière négative ou positive, sur la santé en milieu de travail.

On peut déterminer avec plus de précision les tendances de la santé en milieu de travail en comparant l'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être aux tendances de la santé globale en milieu de travail, illustrées au graphique 4 pour les réponses *des gestionnaires* et au graphique 5 pour celles des *représentants syndicaux*. Dans son récent projet de recherche (2002) sur la santé en milieu de travail, le Centre syndical et patronal du Canada a relevé des cas isolés d'organisations des secteurs public et privé où les programmes de mieux-être ont eu une influence positive sur le rendement de l'organisation – évalué notamment selon une baisse de l'absentéisme, une diminution des indemnités d'accidents du travail et un fléchissement des taux de roulement et ainsi de suite – ainsi que selon le bien-être des employés.

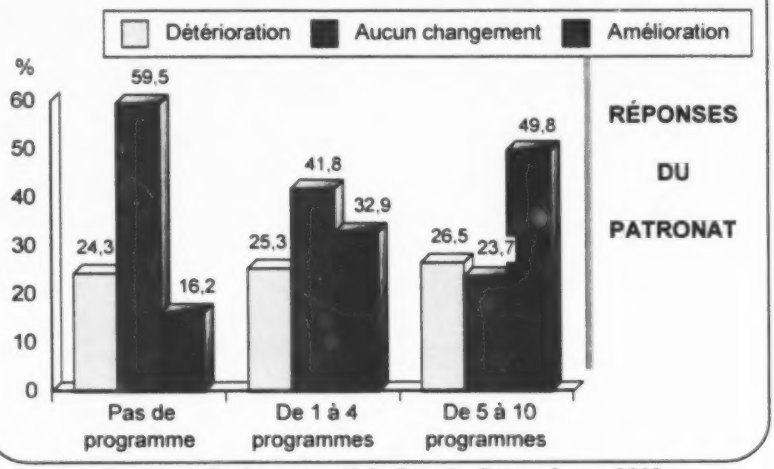
Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête révèlent que les points de vue des syndicats et du patronat ne diffèrent pas beaucoup, en ce sens que, pour les deux groupes, l'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être est liée positivement à la probabilité d'une amélioration de la santé en milieu de travail depuis deux ans. Dans chaque groupe, cependant, les points de vue des répondants des secteurs privé et public divergent.

D'après le graphique 4 qui illustre les *réponses du patronat*, les organisations qui comptent un grand nombre de ces caractéristiques sont les plus aptes à constater une amélioration de la santé globale de leur milieu de travail depuis deux ans. La moitié des organisations qui offrent entre 5 et 10 programmes ont observé une amélioration de la santé globale depuis deux ans, tandis que seulement 27 % des organisations qui présentent ce même nombre de caractéristiques ont observé une détérioration de la santé en milieu de travail. Il semble donc que les résultats de l'enquête *Points de vue 2002* appuient en partie l'idée que les organisations qui investissent massivement dans la santé, la sécurité et le mieux-être accroissent la probabilité d'une amélioration de la santé globale en milieu de travail.

Le graphique 5 illustre l'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être en fonction de la perception des *dirigeants syndicaux* en matière d'évolution de la santé globale en milieu de travail. Les résultats indiquent que les dirigeants syndicaux d'organisations comptant de 3 à 10 caractéristiques

Graphique 4

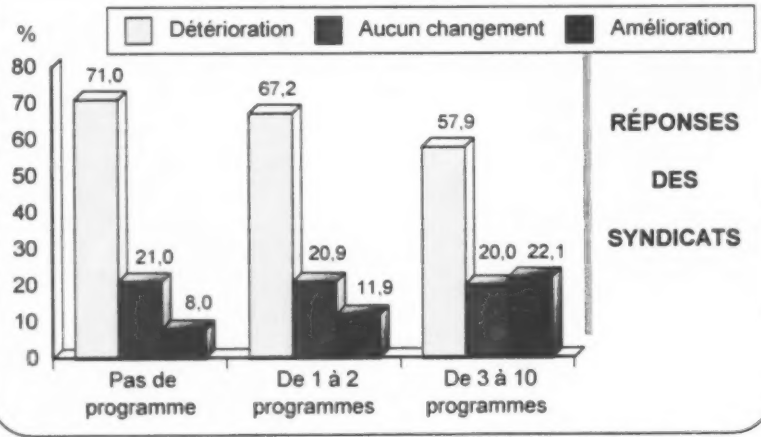
« Comment la santé globale de votre organisation a-t-elle changé durant les deux dernières années ? »
selon l'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être dans les organisations



Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

Graphique 5

« Comment la santé globale de votre organisation a-t-elle changé durant les deux dernières années ? »
selon l'incidence des caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être dans les organisations



Source : Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue 2002*.

de sécurité/santé/mieux-être sont presque trois fois plus susceptibles (22 %) de signaler une amélioration de la santé globale que ceux qui représentent des organisations ne possédant pas ces caractéristiques (8 %). Inversement, 71 % des dirigeants syndicaux d'organisations qui ne présentent pas de caractéristiques de sécurité/santé/mieux-être ont signalé une détérioration de la santé globale en milieu de travail, comparativement à 58 % des dirigeants d'organisations qui présentent de 3 à 10 caractéristiques.

Conclusion

Cette analyse des résultats de l'enquête *Points de vue 2002* révèle l'effet positif des programmes de santé sur la santé globale en milieu de travail, ainsi que les préoccupations concernant la détérioration des conditions de travail dans de nombreux milieux de travail. Tout comme l'avait démontré en 2000 la première enquête du Centre syndical et patronal du Canada sur les points de vue des dirigeants sur un milieu de travail sain, l'évolution économique rapide et les conséquences des restructurations du début des années 90 ont entraîné une hausse de la charge de travail et du niveau de stress pour les employés de nombreuses organisations des secteurs privé et public. Le patronat et les syndicats, en collaboration avec leurs partenaires du gouvernement et des secteurs de l'éducation, devront trouver des solutions novatrices aux problèmes de santé en milieu de travail identifiés dans la présente étude.

Confirmant une tendance observée dans d'autres résultats de l'enquête *Points de vue 2002*, il a été constaté que les syndicats et le patronat ont souvent une perception différente de l'évolution et des causes de la santé globale en milieu de travail. Alors que les syndicats signalaient généralement une détérioration de la santé globale, de nombreux dirigeants patronaux déclaraient plutôt des améliorations de plusieurs aspects du milieu de travail depuis deux ans. Les deux groupes s'entendent cependant sur le fait que des facteurs psychosociaux tels une hausse de la communication et de la confiance et un contrôle accru de l'environnement de travail sont essentiels pour améliorer la santé en milieu de travail.

Cela dit, il est évident qu'aucun facteur n'explique à lui tout seul l'évolution de la santé en milieu de travail. En fait, on peut imaginer que la santé et le bien-être des employés font partie d'un ensemble complexe d'influences internes et externes qui, collectivement, contribuent à façonner les organisations. Les facteurs déterminants de la santé en milieu de travail sont variés, et les relations entre eux sont multiples. Il n'existe aucune panacée pour améliorer la santé en milieu de travail, mais il est bon de savoir qu'une forte présence des caractéristiques de la santé au sein d'une organisation favorise normalement la création d'un milieu de travail sain.

Bibliographie

BREUCKER, Gregor (2002). *Strategies and Policies for Workplace Health Improvement – Lessons Learned from Europe*, European Network for Workplace Health, Ottawa, 4 octobre.

BUFFETT TAYLOR & ASSOCIATES (2000). *National Wellness Survey Report.*

SHAIN M. et V. SHEHADEH (1990). *Influences on Wellness in the Workplace. Rapport technique de Santé et bien-être Canada.* Ottawa.

Grèves dans les services de la santé et services d'urgence au Canada

Le dilemme

JUDY HAIVEN et **LARRY HAIVEN**
Saint Mary's University
Halifax, Nouvelle-Écosse

Le secteur canadien de la santé a encore une fois été secoué par des grèves. Depuis 1999, près de 200 000 travailleurs de la santé ont exercé, partout au Canada, divers moyens de pression, ou menacé de le faire. Si les relations de travail au sein du secteur de la santé relevaient de la compétence fédérale et non provinciale et si tous les conflits avaient éclaté simultanément, ils auraient été perçus de part et d'autre comme le symptôme d'une crise démesurée d'envergure nationale – une crise des soins de la santé.

L'éternelle question du droit de grève ressurgit inévitablement à chaque conflit de travail. Les travailleurs dont l'emploi est jugé « essentiel » devraient-ils avoir le droit de faire la grève et leurs employeurs devraient-ils avoir le droit de les mettre en lock-out ? Cette même question reste posée à l'échelle du pays tout entier, même si les réactions des employeurs et des gouvernements varient considérablement à cet égard.

Les quatre dernières années présentent cette diversité des approches ainsi que certaines tendances :

- En février 2003, quelque 5 000 professionnels paramédicaux[1] de 40 hôpitaux de l'**Ontario** ont déclenché un débrayage d'une journée afin de dénoncer les graves pénuries de personnel ainsi que les difficultés éprouvées lors des négociations collectives. Les lois de l'Ontario interdisant toute grève des travailleurs de la santé, plusieurs institutions affectées ont suspendu et réprimandé les grévistes, membres du Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario.

— *Judy Haiven est professeure adjointe et Larry Haiven est professeur associé au Department of Management, Faculty of Commerce, de Saint Mary's University. Tous deux sont chercheurs associés au chapitre de la Nouvelle-Écosse du Centre canadien de politiques alternatives et ont suivi de près, au cours des 25 dernières années, les relations de travail du secteur de la santé en tant que praticiens et universitaires. Le rapport complet, sur lequel se fonde le présent article, peut être consulté à : http://www.policyalternatives.ca/publications/right-to-strike.pdf/.*

[1] Les travailleurs paramédicaux de la santé, autrement connus sous le nom de « paramédicaux » (à ne pas confondre avec les « ambulanciers paramédicaux ») exercent des fonctions diagnostiques et thérapeutiques et peuvent être des technologues de laboratoire et de radiologie, des inhalothérapeutes, des physiothérapeutes ou des travailleurs sociaux.

- En septembre et octobre 2002, les professionnels paramédicaux membres de la Health Sciences Association of Saskatchewan ont fait la grève pendant 29 jours – la plus longue grève en soins de santé de l'histoire de la ***Saskatchewan*** et aussi la première en 30 ans d'existence du syndicat. Les travailleurs de la santé de la Saskatchewan ont le droit légal de faire la grève et la prestation des services d'urgence est négociée sur une base volontaire entre le syndicat et la direction. Le gouvernement provincial du Nouveau Parti Démocratique a fait preuve de patience en refusant d'intervenir afin de mettre fin à la grève, comme il l'avait fait en 1999 avec les infirmières. À l'instar des autres « professionnels paramédicaux » dans tout le pays, ces 2 500 travailleurs s'étaient fait voler la vedette par les infirmières et ont subi une détérioration de leurs conditions de travail et une diminution de leurs salaires réels tout au long des années 90.

- Durant l'été 2002, le personnel infirmier des hôpitaux de Montréal, ***Québec***, a déclenché de nombreux débrayages pour protester contre le surpeuplement des salles d'urgence. Le personnel infirmier de la salle d'urgence de l'Hôpital général de Montréal a effectué un second débrayage en été lorsque 62 patients se sont trouvés entassés dans une salle commune d'une capacité déclarée de 20 personnes. Le débrayage a pris fin lorsque des représentants de l'hôpital ont accepté de réduire à 47 le nombre de patients en transférant certains d'entre eux dans d'autres hôpitaux. Peu de temps après, le personnel infirmier de l'Hôpital Sacré-Cœur débrayait pendant trois heures et demie en invoquant le manque de personnel avant d'obtenir la promesse des représentants que la dotation augmenterait prochainement. Aucune mesure disciplinaire n'a été prise à l'endroit du personnel infirmier.

- Au cours du printemps et de l'été 2002, les infirmières et infirmiers de l'***Île-du-Prince-Édouard***, frustrés par la lenteur des négociations sous un régime où la grève est illégale, ont mené une campagne fructueuse de publicité dans les médias qui a effectivement poussé le gouvernement provincial à négocier plutôt que de recourir à l'arbitrage. La présidente du syndicat des infirmières et infirmiers se préparait à s'asseoir dans le bureau du premier ministre provincial afin de présenter les revendications de ses membres.

- Au printemps 2002, les infirmières et infirmiers de la ***Saskatchewan*** et du ***Manitoba*** ont obtenu, dans le cadre de négociations distinctes, des augmentations salariales de 20 % (sur une période de trois ans en Saskatchewan et de deux ans et demi au Manitoba). Dans les deux cas, le personnel infirmier disposait du droit de grève et les gouvernements provinciaux (tous les deux néo-démocrates) ont résisté à la tentation de leur supprimer ce droit (comme l'avait fait le gouvernement de la Saskatchewan en 1999). En Saskatchewan, les ententes sur les soins d'urgence sont conclues sur une base volontaire alors qu'au Manitoba, elles sont obligatoires. Les syndicats avaient lancé, dans les deux provinces, un avis de grève mais une entente est intervenue avant qu'un débrayage ne se produise. Pendant le conflit, le Manitoba Nurses' Union scandait le slogan, « Négocions pour l'avenir des soins de la santé ».

- Un an plus tôt, en juin 2001, la ***Nouvelle-Écosse*** était confrontée à une grève imminente de trois groupes : les infirmières et infirmiers autorisés, les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et les professionnels paramédicaux. Les travailleurs de la santé avaient subi une réduction de 10 % de leurs salaires réels depuis 1991 en raison de

diminutions et de gels salariaux. Les grèves des soins de la santé sont normalement permises dans cette province et en cas de grève, la prestation des services d'urgence est réalisée sur une base volontaire. Cependant, le gouvernement Progressiste-conservateur du premier ministre provincial John Hamm a introduit une mesure temporaire rendant illégales les grèves annoncées. Cette loi a également donné au gouvernement le pouvoir d'imposer les dispositions de la convention collective. Les professionnels de la santé ont tout de même débrayé pendant que la grève était encore légale. Suite à d'impressionnantes manifestations devant l'Assemblée législative, à une série bien orchestrée de publicités pro-syndicales à la télévision, à des lettres de démission signées par plus de 1 600 infirmières et infirmiers ainsi qu'à un changement dramatique de l'opinion publique en faveur des travailleurs, le gouvernement a retiré la *Loi* et a conclu une entente avec les syndicats et les employeurs du secteur de la santé afin qu'ils soumettent leurs différends pour « arbitrage des propositions finales ». L'arbitre a tranché en faveur des infirmières et infirmiers autorisés, mais en ce qui concerne les autres fonctions, les employeurs ont eu gain de cause.

- Au même moment, les infirmières et infirmiers et les professionnels paramédicaux de la **Colombie-Britannique** entraient en conflit avec leurs employeurs respectifs et le nouveau gouvernement libéral de Gordon Campbell. Les grèves étaient alors légales en Colombie-Britannique mais les ententes en matière de services d'urgence étaient obligatoires. Après une interdiction de temps supplémentaire de plusieurs semaines de la part des infirmières et infirmiers ainsi qu'un bref débrayage des travailleurs paramédicaux, le gouvernement a adopté une loi interdisant les arrêts de travail pendant une période de trois ans et imposant les dispositions de la convention aux syndicats. La menace d'une démission massive d'infirmières et d'infirmiers (en Nouvelle-Écosse) n'a pas réussi à faire changer d'avis le gouvernement (qui détenait tous les sièges à l'Assemblée, sauf deux). Les infirmières et infirmiers ont reçu une augmentation salariale de 23,5 % sur trois ans mais les autres professions ont obtenu des gains inférieurs. Six mois plus tard, la loi gouvernementale a rejeté et modifié plusieurs dispositions relatives à la sécurité d'emploi stipulées par les conventions collectives du secteur de la santé.

- Toujours au cours du printemps 2001, une grève de cinq jours a été déclenchée par le personnel de soutien en soins intensifs du **Nouveau-Brunswick**[2]. Elle débuta de façon légale bien que, en vertu des dispositions statutaires, 3 500 travailleurs sur 6 000 travailleurs aient été déclarés « essentiels » et contraints à travailler par la Commission des relations du travail. En dépit de cela, le gouvernement a adopté une loi interdisant complètement la grève tout en lui donnant le pouvoir d'imposer les dispositions de la convention. Le syndicat et l'employeur ont conclu une entente afin d'éviter la grève avant que cette loi ne puisse être appliquée. Quelques mois plus tard, une grève légale des employés des foyers de soins s'est terminée de la même façon, juste avant que la législation sur la prévention des grèves ne soit exécutée.

- En **Terre-Neuve-et-Labrador,** une autre grève implique environ 8 000 employés de soutien (infirmières auxiliaires autorisées, employés des services ménagers, diététiciens, préposés

[2] Le personnel de soutien comprend les préposés à l'entretien, diététicien(ne)s et infirmières et infirmiers auxiliaires.

à l'entretien), qui mènent une grève de cinq jours au cours du mois d'avril. Cette grève s'inscrivait dans le cadre d'un arrêt de travail de plus grande envergure au sein du secteur public, déclenché par 19 000 membres de la Newfoundland Association of Public and Private Employees et du Syndicat canadien de la fonction publique. Cette province autorise les grèves dans le secteur de la santé mais exige que les questions relatives aux services essentiels soient réglées par une tierce partie. Contrairement à ce qui s'est passé il y a deux ans, lors de la grève des infirmières et des professionnels de la santé, la province n'a pas adopté une loi rendant illégale la grève de l'hôpital, et les services d'urgence ont été assurés jusqu'au règlement du conflit qui a donné lieu à une augmentation salariale de 15 % sur trois ans ainsi qu'à des améliorations du régime de pension.

- Même en ***Ontario*** où les travailleurs d'hôpitaux n'ont aucun droit de grève, les infirmières et infirmiers qui participaient à la ronde de négociation de 2001 ont manifesté leur mécontentement face aux négociations en entamant une grève de zèle et en refusant d'effectuer des heures ou des quarts supplémentaires. De telles mesures peuvent avoir des conséquences tout aussi perturbatrices qu'une grève totale. Elles sont en principe considérées comme des grèves selon le droit du travail. Le fait que les employeurs n'aient pas imposé de sanctions légales démontre leur volonté de ne point aggraver la situation.

- Les travailleurs de la santé de l'***Alberta*** n'ont plus le droit de grève depuis 1983. Cependant, au cours du printemps 2000, plus de 10 000 infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et autres employés de soutien de 159 hôpitaux et institutions de soins prolongés de l'Alberta ont déclenché un débrayage illégal pendant 48 heures. La grève a été résolue suite à l'intervention personnelle du premier ministre de la province, Ralph Klein. Aux termes de l'interdiction permanente de grève, les syndicats du secteur de la santé et les membres ayant participé à des grèves illégales subissent des sanctions sévères qui, dans ce cas-ci, ont été chiffrées à 200 000 $[1] d'amendes et une suspension des cotisations syndicales pendant deux mois estimée à un montant additionnel de 400 000 $. En dépit de ces pénalités, la grève illégale s'est avérée efficace : bien que l'offre initiale de l'employeur ait été de 9 % d'augmentation salariale sur trois ans, le syndicat a obtenu une augmentation de 16 % sur deux ans pour les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés. Quant au personnel de soutien, ils ont conclu des clauses interdisant la sous-traitance.

- En 1999 et 2000, le secteur de la santé de la ***Saskatchewan*** a subi des grèves qui ont connu un dénouement différent. Bien que de telles grèves ne soient pas normalement illégales, le gouvernement est intervenu en avril 1999 afin d'interdire la grève de 8 000 infirmières et infirmiers dès qu'ils ont commencé à débrayer. Malgré les protestations des employeurs qui déclaraient ne pas être en mesure de faire face à une grève, les infirmières et infirmiers ont bravé l'interdiction pendant 10 jours et ont encouru une amende de 125 000 $ imposée par les tribunaux. Les parties sont parvenues à une entente stipulant une augmentation de 13,7 % sur trois ans, ce qui dépassait l'objectif de 6 % sur la même période que s'était fixé le gouvernement. Un

[1] La Cour avait imposé au départ une amende de 400 000 $, ce qui était quatre fois plus élevé que la plus importante amende précédente encourue pour une seule instance d'outrage. L'amende a été réduite, sur appel, à 100 000 $.

an plus tard, le même gouvernement, confronté à une grève de 12 000 employés de soutien, a *refusé* d'intervenir. Six jours plus tard, les parties ont conclu une entente stipulant une hausse de 9 % sur trois ans.

- Conformément à la loi de cette province, les ambulanciers paramédicaux de la **Nouvelle-Écosse** se sont mis en grève en octobre 1999. Nouvellement syndiqués, leur situation en matière de salaires, d'avantages sociaux et d'heures de travail était bien pire que celle des travailleurs de la santé. Le gouvernement conservateur a adopté une loi interdisant la grève, tout comme au printemps 2001 lors de la grève des infirmières et infirmiers et professionnels de la santé. Après 18 heures de grève, les parties ont décidé de soumettre le conflit à un processus de règlement par médiation-arbitrage. N'étant pas en mesure de résoudre le conflit par la négociation, l'arbitre accorda une augmentation de 20 % sur trois ans; les ambulanciers avaient espéré obtenir plus mais cette augmentation dépassait le montant que le gouvernement comptait leur offrir. Cette décision tombait tout juste avant le début de négociations avec d'autres syndicats du secteur de la santé et déconcertait le gouvernement qui éprouve depuis une extrême méfiance vis-à-vis de l'arbitrage.

- Deux grèves se sont produites dans le secteur de la santé de **Terre-Neuve-et-Labrador** dans l'intervalle d'un an et demi. Tout comme en Nouvelle-Écosse, les salaires réels des employés de la santé avaient diminué au cours des années 90 en raison de diminutions et de gels imposés par le gouvernement. Les grèves ne sont pas illégales dans le secteur de la santé de Terre-Neuve-et-Labrador, mais la Commission des relations du travail peut considérer une certaine proportion des employés comme des employés « essentiels » et sans droit de grève. En mars 1999, les 4 600 infirmières et infirmiers de la province, à l'époque les moins bien rémunérés au pays, ont débrayé afin d'obtenir des salaires plus proches de ceux alloués dans les provinces de l'Atlantique, plus de postes à plein temps et une diminution de la charge de travail. Après neuf jours de grève, le gouvernement libéral de Brian Tobin a adopté une loi rendant illégale la grève, imposant les dispositions de la nouvelle convention collective et menaçant les grévistes individuels et leurs syndicats d'amendes sévères. Le syndicat a obtempéré à contrecœur. Les termes imposés n'ont pas amélioré la situation des grévistes mais le gouvernement a promis d'embaucher plus d'infirmières et d'infirmiers et de convertir des postes à temps partiel en postes à plein temps.

- En octobre 2000, environ 700 technologues de radiologie et de laboratoire de **Terre-Neuve-et-Labrador** ont débrayé pendant huit jours, en pleine négociation de leur convention collective. Comme partout au Canada, les « grèves sauvages » sont illégales dans cette province. Les grévistes se disaient frustrés par la lenteur du « processus de reclassement des emplois » visant à corriger l'écart grandissant entre leurs salaires et ceux des infirmières et infirmiers. L'association des employeurs a obtenu une injonction judiciaire ordonnant aux grévistes de retourner au travail et a intenté une action pour outrage au tribunal. La grève a été réglée lorsque le gouvernement a accepté de nommer un médiateur pour accélérer le processus de reclassement.

- La plus longue grève d'infirmières et infirmiers de l'histoire du Canada a eu lieu au **Québec** en juin et juillet 1999. Dans cette province, les grèves sont techniquement légales dans le secteur de la santé. Néanmoins, la *Loi* stipule que 90 % des travailleurs d'un établissement de soins de santé sont « essentiels » et ne doivent pas se mettre en grève[4]. Les sanctions pour toute infraction à cette loi sont sévères – allant de simples amendes à la perte de deux jours de salaire et d'un an d'ancienneté par jour de grève. Le syndicat perd 12 semaines de cotisations pour chaque jour de grève. Les syndicats ont tendance à percevoir cette loi comme équivalant à une interdiction complète de grève. La grève a commencé lorsque 47 500 syndiqués ont refusé d'effectuer des heures supplémentaires. Cette mesure a débouché sur deux débrayages d'un jour et le conflit s'est par la suite étendu à tous les établissements de soins de santé de la province. Incapable de faire plier les infirmières et infirmiers avec les lois existantes, le gouvernement péquiste de Lucien Bouchard a révoqué le droit de grève et augmenté les sanctions. Les syndiqués ont cependant continué leur grève, suscitant un formidable élan de sympathie générale, manifeste notamment dans des sondages faisant état d'un soutien public majoritaire et dans une pétition portant 120 000 signatures. Le gouvernement et le syndicat sont parvenus à un accord de principe le 18 juillet mais les syndiqués l'ont rejeté malgré les recommandations de leurs dirigeants. La grève s'est poursuivie pendant six autres jours et les infirmières et infirmiers épuisés sont retournés au travail, leur syndicat en proie à des dissensions internes.

Pressions sur les négociations collectives

Tout au long des années 90, des circonstances multiples ont exercé des pressions considérables sur les négociations collectives visant les travailleurs de la santé.

Régionalisation

Dans les années 90, tous les gouvernements provinciaux, à l'exception de l'Ontario[5], ont commencé à diviser le domaine des soins de santé en régies régionales de la santé. Par exemple, la Saskatchewan a établi 32 (nombre réduit plus tard à 12) régies de la santé distinctes, et la Nouvelle-Écosse en a créé 4 (augmenté par la suite à 9 régies). Certains sous-secteurs précédemment indépendants ont été fusionnés géographiquement et la régie de santé de district est devenue l'employeur, au lieu des conseils d'administration des établissements de santé. Ces mesures ont donné lieu à une intégration des services à l'échelle du district. Ainsi, tous les soins de maternité pourraient, par exemple, être regroupés dans un même hôpital, les soins d'urgence dans un autre, et le district de santé prendrait en charge les hôpitaux de soins de longue durée. Les soins à domicile et la santé publique relèveraient alors du district. Les employés pourraient exercer plus facilement dans les différents établissements puisqu'ils ne perdraient pas leur ancienneté. Certains établissements de santé ont été carrément fermés.

Le pouvoir de traiter avec les syndicats s'est déplacé aussi bien vers le haut pour les institutions individuelles, et vers le bas pour les gouvernements provinciaux. Dans la plupart

---

[4] La directive voulant qu'un nombre donné d'employés ait à assurer le service lors de grèves a parfois produit un résultat paradoxal où les employés se retrouvaient plus nombreux au travail pendant une grève que pendant une période normale.

[5] L'Ontario est la seule province ayant résisté à cette tendance, bien que la fusion des hôpitaux dans certaines régions semble avoir eu le même effet.

des cas cependant, et particulièrement pour les groupes de travailleurs qualifiés, la négociation centralisée est de rigueur. Ce qui signifie que dans la plupart des provinces, lorsqu'un conflit survient dans le secteur de la santé, il implique l'ensemble des employeurs de la province dans ce secteur. Par exemple, il peut s'agir des professionnels de la santé en Colombie-Britannique ou des infirmières et infirmiers des soins de longue durée au Manitoba, ou encore des employés de soutien en soins à domicile au Nouveau-Brunswick.

La restructuration des soins de santé a entraîné certains changements déchirants, tels les déplacements et les pertes d'emploi pour les travailleurs de la santé, sans oublier la rivalité intersyndicale pour représenter les nouveaux groupements fusionnés d'employés. Cette compétition a mis à rude épreuve le processus de négociation collective.

Réduction des effectifs

La régionalisation et la restructuration ainsi que la récession du milieu des années 90 ont réduit le budget alloué à la santé. Les effectifs de travailleurs de la santé à travers tout le pays ont commencé à diminuer. La pénurie de travailleurs qualifiés a fait temporairement place à un surplus de main-d'œuvre. Dans plusieurs provinces, les employeurs ont réduit leurs effectifs en procédant à des mises à pied, des retraites anticipées et des paiements forfaitaires. Pendant une brève période, la grave pénurie d'infirmières et d'infirmiers et de technologues a semblé se résorber.

Puisque le secteur des soins de la santé avait été une industrie stable, sinon en croissance, le problème épineux de la réduction des effectifs n'était pas soulevé lors du renouvellement des conventions collectives. Contrairement aux industries forestière ou automobile, les syndicats et le patronat avaient très peu d'expérience et de moyens pour composer avec « l'adaptation de la main-d'œuvre[6] », ce qui engendrait encore plus de tension lors des négociations collectives.

Cependant, cette situation allait changer vers la fin des années 90 tandis que l'économie s'améliorait et que les établissements rajustaient leur tir en fonction des demandes croissantes. Une pénurie criante d'infirmières et infirmiers et de technologues (ainsi que de plusieurs autres travailleurs spécialisés) survenait à nouveau, compliquant davantage les négociations collectives.

« Modèle hospitalier » vs « modèle d'hospitalité »

Pendant plusieurs années, ce qui pourrait être appelé le « modèle hospitalier » en matière d'emploi avait offert un abri du marché du travail où les travailleurs, particulièrement les moins qualifiés (toujours les premiers à se syndiquer), pouvaient négocier une meilleure sécurité d'emploi, une rémunération et des conditions plus avantageuses que leurs homologues à l'extérieur du secteur public. Les employeurs des soins de santé et les gouvernements percevaient les soins aux malades comme un continuum où de meilleures conditions de travail garantiraient des services de qualité. Une aide ménagère, une aide en diététique ou une préposée à l'entretien faisait partie, selon ce modèle, d'une équipe élargie de soins de santé.

---

[6] Plusieurs provinces ont tenté d'aider les syndicats de la santé et les diverses administrations à composer avec l'adaptation de la main-d'œuvre dans les années 90 en établissant des régimes d'adaptation de la main-d'œuvre de la santé. Des caisses ont été établies afin d'aider au niveau du placement transversal, des conseils, du recyclage, des retraites anticipées, etc. Dans certains cas, des agences ainsi qu'un secrétariat ont été fournis. Le plus complet de ceux-ci était celui de la Colombie-Britannique (aboli plus tard par les Libéraux de Campbell).

Mais dès le début des années 90, sous les implacables pressions pour économiser, ce modèle commençait à s'effriter. Les normes en matière de qualité des soins intensifs devaient, en même temps, être maintenues. Pour composer avec ces exigences, les employeurs ont accéléré l'implantation de deux tendances qui s'étaient déjà amorcées : la subdivision des métiers spécialisés en gradation de compétences et de rémunération, une sorte « d'émincage » de la main-d'œuvre interne. Ainsi, le corps des infirmières et infirmiers autorisés a fait place à une combinaison d'infirmières et infirmiers autorisés, d'infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et d'aides-infirmières et aides-infirmiers[7]. Le corps de technologues et de thérapeutes autorisés s'est subdivisé pour englober les aides-soignants et techniciens non autorisés. Chaque groupe de compétences accomplirait différentes tâches au sein de la nouvelle division du travail. De plus, l'écart salarial entre les infirmières et infirmiers et les professionnels paramédicaux (p. ex. les technologues, physiothérapeutes, etc.), qui était plutôt négligeable dans les années 70, commençait à s'élargir au cours des années 80 et 90, au fur et à mesure que les infirmières et infirmiers usaient du pouvoir de négociation qu'ils avaient acquis grâce à leur homogénéité.

La seconde tendance consistait en un véritable assaut sur les conditions de travail des groupes moins spécialisés. En commençant à l'extérieur du sous-secteur des soins intensifs (et particulièrement dans les soins de longue durée qui se trouvent en majorité dans le secteur privé), les employeurs considéraient ces employés comme faisant partie de ce qui pourrait être appelé le « modèle de l'hospitalité ». En d'autres termes, les salaires, les conditions de travail et la sécurité d'emploi des préposés au ménage, des employés en diététique et des préposés à l'entretien étaient comparés à ceux des travailleurs de l'hôtellerie[8] qui touchent des bas salaires et connaissent une sécurité d'emploi précaire.

Les employeurs des services de soins actifs ont commencé à adopter le modèle de l'hospitalité pour les employés moins qualifiés. Alors que les négociations collectives avec les infirmières et infirmiers autorisés et auxiliaires, les technologues et les thérapeutes se déroulaient comme d'habitude (mais non sans conflits), les négociations avec les autres employés ont pris une toute autre tournure. Les hôpitaux ont, soit commencé à faire pression sur les modalités d'emploi de ces employés, soit carrément cherché à sous-traiter leur travail au secteur privé.

De vieilles conventions et ententes collectives ont rendu la conversion au modèle de l'hospitalité quelque peu difficile pour les employeurs du secteur de la santé. Pour leur venir en aide, certains gouvernements ont modifié les lois afin d'affaiblir la négociation collective, fait en sorte que l'arbitrage soit plus convivial pour les employeurs et, dans le cas de la Colombie-Britannique, ils ont déchiré et interdit légalement les ententes négociées sur la sécurité d'emploi.

Plus de travail

La régionalisation, la réduction des effectifs et la rationalisation ont intensifié le travail de plusieurs travailleurs de la santé, celui des infirmières et infirmiers en particulier. Non seulement ils étaient moins nombreux dans certains cas, mais les patients étaient admis à

[7] La tendance à s'éloigner des infirmières et infirmiers autorisés vers les auxiliaires autorisés et les aides-soignants n'était pas universelle. Certains hôpitaux canadiens ont pu réaliser des économies tout en insistant sur un modèle « autorisé » en matière de soins infirmiers.

[8] C'est en effet une stratégie que plusieurs dans l'industrie des soins de longue durée admettent ouvertement utiliser.

l'hôpital à un niveau d'acuité plus élevé et quittaient plus tôt qu'auparavant. Les employés ne tardaient pas à se plaindre de fatigue et de ne pas avoir assez ou pas du tout de temps à consacrer à des tâches importantes, telles les soins personnels des patients, le counseling, la formation et l'entretien de routine. Lors de la réduction des effectifs, l'un des premiers groupes à partir était celui des superviseurs de premier niveau non-syndiqués, et donc plus vulnérables. Loin d'être le bois mort du système, ces superviseurs étaient souvent le maillon essentiel au bon fonctionnement des opérations. Ils organisaient les tâches et les horaires, formaient les employés et remplaçaient les absents. Leur rareté était souvent ressentie comme un grand manque à gagner.

Salaires réels à la baisse

Les employés qui étaient restés après la réduction des effectifs et les sous-traitances devaient effectuer plus de travail et gagner moins. Tout au long de la récession du milieu des années 90, les salaires réels de la main-d'œuvre canadienne ont baissé pour la plupart. Pour les travailleurs du secteur public cependant, la situation était encore bien pire. Dans la plupart des provinces, les gouvernements ont gelé les salaires pendant plusieurs années. Dans certaines provinces, les gouvernements ont même diminué et/ou forcé les employés à prendre des journées sans solde (p. ex. l'Alberta, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse). La majorité des travailleurs canadiens avaient réussi, en l'an 2000, à récupérer ce qu'ils avaient perdu, mais pas les travailleurs de la santé. En Nouvelle-Écosse, par exemple, le salaire réel de la plupart des travailleurs de la santé avait baissé de 10 % entre 1991 et 2000. En revanche, la productivité nationale avait augmenté de 25 % au cours de cette même période.

En fin de siècle, alors que les conditions économiques s'amélioraient, la situation avait engendré un énorme besoin de remédier à cet écart, particulièrement parmi les groupes d'employés les plus aptes à profiter de leurs rôles essentiels au sein du système des soins de la santé. Les médecins de soins généraux, les infirmières et infirmiers et autres professionnels autorisés étaient décidés à freiner la baisse de leur niveau de vie.

Résumé

Ces aspects du marché du travail ont créé conjointement des pressions qui ont rendu inévitable les conflits. Ce qui est surprenant, ce n'est pas combien de conflits ont éclaté mais plutôt pourquoi il n'y en a pas eu davantage. La raison réside peut-être dans l'engagement des travailleurs de la santé envers leurs patients et clients.

Trois modèles de résolution de différends et de gestion des services d'urgence

Lorsqu'il est question de services d'urgence et de grèves dans les soins de la santé, on s'intéresse généralement à deux sous-secteurs : les soins actifs et les soins à long terme[9]. C'est dans ces domaines que les grèves peuvent avoir les effets les plus déplorables. Au Canada, les gouvernements ont adopté trois modèles distincts pour gérer les conflits de travail et les services de santé d'urgence. Ces modèles se fondent sur le régime législatif *permanent*. Tel que mentionné par la suite, les gouvernements peuvent également introduire des mesures législatives *temporaires* pour faire face aux grèves et aux lock-out ainsi qu'aux services d'urgence. Dans tout conflit de travail, il est normalement question de grèves et de lock-out[10]; mais dans le cas présent, seules les grèves seront traitées, puisque les lock-out

[9] Bien que ce soit une grève dans les soins à domicile à l'échelle de la province qui ait poussé le gouvernement du Manitoba, conservateur à l'époque, à adopter une *Essential Services Act* draconienne en 1996.

ne se produisent pratiquement jamais dans le secteur des soins de la santé. Le terme « grèves » peut se référer aux deux cas.

Modèle d'interdiction permanente de grève

Certaines provinces ont adopté des lois permanentes interdisant totalement les grèves dans les sous-secteurs essentiels des soins de la santé. C'est le cas en Ontario depuis 1964 en vertu de la *Hospital Disputes Labour Arbitration Act*. L'Alberta a modifié son *Labour Relations Code* en 1983 afin d'interdire les grèves dans les hôpitaux, et l'Île-du-Prince-Édouard a également adopté une telle disposition dans sa *Labour Act*.

Dans ces trois provinces, le droit de grève a été remplacé par l'arbitrage de différends ayant force exécutoire. À savoir, si les parties ne parviennent pas à une entente, toutes les questions en litige seront soumises à une tierce partie qui rendra une décision devant être exécutée. Les solutions convenues au préalable et les décisions de l'arbitre constitueront la nouvelle convention collective.

Le type d'arbitrage le plus commun, dit « conventionnel », donne à l'arbitre une latitude considérable pour établir une entente. Celle-ci pourrait contenir certaines propositions formulées par le syndicat et par l'employeur ainsi que quelques compromis. Un autre type d'arbitrage, « l'arbitrage des propositions finales », ordonne au syndicat et à l'employeur de soumettre leur proposition d'entente globale au juge-arbitre qui ne choisira que l'une ou l'autre des propositions. Il n'y aura qu'un seul gagnant.

Étant donné que les grèves ne peuvent être prévues, les lois ne comportent aucune disposition en matière de services d'urgence. Il existe cependant des sanctions pour toute infraction aux clauses interdisant les grèves. Premièrement, les grévistes perdent leur protection juridique contre le licenciement. Deuxièmement, les employeurs peuvent demander au Conseil des relations de travail de déclarer la grève illégale. Cette déclaration peut alors être soumise à une cour supérieure provinciale avec force d'une ordonnance d'un tribunal. Toute désobéissance à l'ordonnance peut entraîner une accusation d'outrage au tribunal à l'endroit du syndicat et des employés en grève. Les sanctions pour outrage au tribunal peuvent être civiles (amendes) ou pénales (amendes et emprisonnement). De plus, en Alberta, le *Labour Relations Code* permet la suspension des cotisations versées au syndicat contrevenant pendant une période allant de un à six mois (qui équivaut à une amende) ainsi que la révocation du droit du syndicat à représenter les employés. Le Québec, qui interdit pratiquement les grèves, est doté de sanctions sévères similaires.

Modèle non réglementé de grèves

À l'exception de l'Alberta, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard, toutes les autres provinces permettent les grèves et les lock-out dans le secteur des soins de la santé. La plupart de ces provinces possèdent des dispositions législatives qui rendent obligatoire la prestation des services d'urgence. Toutefois, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse n'ont pas ce type de dispositions; ce qui signifie qu'à l'échéance des conventions collectives, les syndicats de la santé peuvent déclencher une grève et les services d'urgence doivent faire l'objet de négociations *volontaires* entre les syndicats et les employeurs.

[10] Un lock-out se produit lorsqu'un employeur, plutôt qu'un syndicat, initie un arrêt de travail. Tout comme les syndiqués peuvent refuser de travailler afin de faire valoir leur position pendant un conflit de travail, un employeur peut refuser de fournir du travail aux syndiqués.

Modèle réglementé de grèves

Dans toutes les autres provinces où les grèves sont permises, il existe des dispositions légales obligeant le syndicat à assurer un certain niveau de prestation de services d'urgence. Ces dispositions peuvent être de types différents :

- Dans certaines compétences (fédérale, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick), les syndicats et les employeurs doivent être les premiers à négocier une entente en matière de services d'urgence en désignant les employés qui seront de service pendant une grève. S'ils ne parviennent pas à une entente, une tierce partie, comme le Conseil des relations de travail (Labour Relations Board) ou un arbitre indépendant, prendra la décision. Au niveau de la fonction publique fédérale[11], le syndicat peut débrayer avec une telle désignation ou se soumettre à l'arbitrage obligatoire.

- Dans certaines compétences (p. ex. le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador) l'employeur désignera en premier les employés « essentiels ». En cas de désaccord, le syndicat peut en appeler devant le Conseil des relations de travail.

- Au Québec, la loi désigne au préalable entre 60 et 90 % des employés des établissements de soins de la santé (selon le type d'établissement) comme étant « essentiels ». Le Conseil des services essentiels de la province aide à interpréter les différends par rapport à ces lignes directrices. Ce modèle réglementé de grèves est tellement restrictif que certains critiques affirment qu'il s'agit en réalité d'une interdiction permanente.

Mesures temporaires

Nonobstant les mesures *permanentes* décrites ci-dessus, tous les gouvernements canadiens ont le pouvoir d'y déroger et d'imposer d'autres mesures afin de faire face aux grèves et aux questions des services d'urgence. Plusieurs provinces (p. ex. la Colombie-Britannique) permettent au Cabinet ou à un ministre de décider si une grève constitue un danger pour la santé ou la sécurité publiques. Le cas échéant, des mesures d'urgence peuvent être imposées afin de limiter ou de mettre fin à la grève. Tous les gouvernements ont le pouvoir de modifier la législation et d'adopter une nouvelle loi limitant pendant une certaine période ou mettant fin à une grève en cours ou imminente. Il existe de nombreux exemples récents à cet égard. Généralement, la législation ad hoc rend la grève illégale. À plusieurs reprises dans le passé, la législation a instauré l'arbitrage obligatoire afin de régler les conflits. Cependant, ces dernières années, les lois ont une fâcheuse tendance à préciser les conditions de règlement ou à mettre la décision entre les mains du gouvernement.

Conclusions

Considérant ces facteurs, et les grèves déclenchées au cours des quatre dernières années et celles qui ont eu lieu durant les 25 dernières années, nous en venons aux conclusions suivantes :

Les grèves sont inéluctables ! Le genre de lois qu'un gouvernement adopte pour réglementer les conflits de travail n'a aucun impact sur ce fait. Même le fait d'interdire complètement les grèves (de façon permanente ou temporaire) n'empêche pas celles-ci de se produire. Des

[11] Ce sont là des employés directs du gouvernement à la différence d'employés du secteur privé assujettis à la compétence fédérale.

amendes importantes et d'autres sanctions n'ont pas empêché les travailleurs de la santé de faire la grève. En matière de prestation des soins de santé, les pressions du marché et du milieu de travail sont devenues si litigieuses qu'il est impossible d'éviter les conflits. Même les syndicats et les employeurs qui entretiennent d'excellentes relations de travail seront confrontés à des questions qu'ils ne pourront trancher sans passer par un conflit. Mais, les bonnes relations aident énormément à atténuer les querelles. Il faut retenir que le conflit constitue souvent un ingrédient nécessaire à la résolution des conflits de travail. Il ne peut être éliminé d'un coup de baguette magique législative.

Au Canada, il existe plusieurs modèles de réglementation des arrêts de travail. Les grèves sont parfois permises, parfois interdites ou simplement « contenues ». Aucun de ces modèles n'est parfait, chacun comporte des avantages et des inconvénients. Il n'y a pas de solution facile au problème mais on fait valoir que le fait de supprimer ou de limiter le droit de grève est inefficace et contre-productif.

Il est faux de prétendre que les employeurs et les syndicats du secteur des soins de la santé sont à peu près à égalité pour ce qui est de leur pouvoir de négociation et il est encore plus erroné d'assumer que les syndicats bénéficient d'un avantage. Même lorsque les employés en grève sont des intervenants clés du service des soins directs prodigués aux patients, les employeurs conservent un avantage en matière de pouvoir et les événements jouent largement en leur faveur. Même lorsque les grèves sont permises, les syndicats n'obtiennent pas forcément « gain de cause ».

Les interventions des tierces parties dans les conflits de travail peuvent être utiles si elles ne constituent pas un règlement exécutoire et permanent. Cependant, le volontarisme représente l'un des éléments clés incontournables dans la réussite des relations industrielles.

Les arrêts de travail dans le secteur des soins de la santé ne sont jamais complets. Premièrement, les travailleurs de la santé sont rassemblés dans différents groupes de négociation qui traitent séparément avec les employeurs. Il est rare que plus d'un groupe soit en grève à un moment donné. Deuxièmement, même dans les conflits les plus profonds, les syndicats des travailleurs en grève s'arrangent pour fournir les services d'urgence pendant les arrêts. Lorsque les grèves sont légales, la *Loi* stipule parfois comment les services d'urgence doivent être maintenus; sinon, la question est réglée par des négociations volontaires entre les employeurs et les syndicats. En cas de grèves illégales, il n'existe, bien sûr, aucune disposition relative au maintien des services d'urgence. L'ironie réside dans le fait que l'interdiction des grèves qui est censé éliminer l'incertitude finit par l'engendrer et souvent, par l'exacerber.

La nouvelle tendance des gouvernements à imposer ce que l'on pourrait appeler les « règlements par décret » représente un signe de mauvais augure. Un des fondements d'une démocratie industrielle moderne est la négociation collective ou libre. Et pourtant, même si cela va à l'encontre de tous les préceptes de négociation collective volontaire, les gouvernements contournent de plus en plus le processus de négociation afin d'éviter les arrêts de travail et rendent de plus en plus les grèves illégales. Dans le passé, les gouvernements imposaient l'arbitrage obligatoire de différends par une

tierce partie[12] en guise de substitut, mais à présent, ils sont en train de franchir une étape périlleuse. De plus en plus, lorsque se produit une grève, non seulement les gouvernements adoptent des lois mettant fin à la légalité de la grève, mais établissent également les salaires et avantages précis ainsi que les termes de la convention collective que les parties seront tenues de respecter. Ces mesures sont loin d'être l'apanage des gouvernements de droite, tels le gouvernement libéral de la Colombie-Britannique ou les Conservateurs de la Nouvelle-Écosse ou du Nouveau-Brunswick, car les gouvernements du centre et du centre-gauche ont aussi eu recours aux mêmes procédés. En effet, les exemples les plus récents de règlement par décret ont été promulgués presque simultanément au printemps 1999 sous les Libéraux de Tobin à Terre-Neuve et les Néo-démocrates de Romanow, en Saskatchewan.

Fait ironique, les gouvernements se rendent compte que les solutions draconiennes décrites ci-dessus ne réussissent pas à éradiquer leurs problèmes syndicaux. En effet, ces pratiques attisent souvent la colère des groupes de travailleurs et sont perçues par le public comme une injustice manifeste. Les syndicats impliqués sont d'ailleurs souvent incités à braver les ordonnances de retour au travail. Même si les grévistes cèdent, une stratégie encore plus agressive émerge – des groupes d'employés essentiels menacent de démissionner – une forme de suicide industriel en quelque sorte. Bien que les démissions en masse servent plutôt de menace et qu'elles ne se soient jamais produites, très peu de Canadiens rationnels désirent tenter l'expérience.

Les conflits de travail dans le secteur des soins de la santé reflètent un autre point de litige – l'avenir du système canadien de santé publique. Les Canadiens sont profondément préoccupés par la capacité du système de santé de fournir la quantité et la qualité de soins dont ils ont besoin quand ils en ont besoin. Le manque de confiance envers les gouvernements va croissant quant à leur gestion du système de santé et les syndicats imputent de plus en plus leurs conflits de travail à la qualité de ce système. En ce qui concerne les infirmières et infirmiers, ils réussissent plutôt bien à défendre leur cause auprès des gouvernements gestionnaires du système. En effet, la Manitoba Nurses' Union a fait directement appel aux inquiétudes du public en mettant en avant son slogan utilisé pour le conflit de 2002. Les gouvernements qui déclarent la guerre aux travailleurs de la santé risquent d'être perçus comme hostiles aux soins de santé.

---

[12] Il existe deux types d'arbitrage dans les relations industrielles. Au niveau de l'arbitrage de « *droits* », un arbitre prend une décision contraignante lors d'un différend concernant l'application, l'interprétation ou la violation d'une convention collective existante. Dans l'arbitrage « *d'intérêt* », l'arbitre résout un différend concernant les termes et conditions qui feront partie d'une convention collective en négociation.

Un exemple d'arbitrage de droits : une convention collective existante stipule que les employés seront rémunérés pour le temps supplémentaire après 7¾ heures. Un employé n'est pas payé conformément à cette stipulation et elle ou il initie un grief déclarant que la convention collective a été violée. Si les parties ne peuvent résoudre la question, un arbitrage de droits décidera s'il y a bel et bien eu violation de la convention.

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

MICHEL GAUVIN, CHARLES PHILIPPE ROCHON et ANNICK DELISLE
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Fédéral : *Loi d'exécution du budget de 2003*; le Projet de loi C-28; sanctionné le 19 juin 2003

Dans le cadre de son budget de 2003, le gouvernement fédéral a annoncé la création, sous le régime du programme d'assurance-emploi, de nouvelles prestations pour soins prodigués par compassion à certains membres de la famille ainsi que l'ajout de dispositions connexes relatives à la protection d'emploi dans le *Code canadien du travail*.

Ainsi, la partie 4 de la *Loi d'exécution du budget de 2003* (la *Loi*) modifiera la *Loi sur l'assurance-emploi* ainsi que le *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)* afin d'ajouter aux autres prestations spéciales (c.-à-d., les prestations de maternité, parentales, et de maladie) une prestation pour soignants. Les prestataires qui remplissent les conditions d'admissibilité[1] pourront toucher jusqu'à six semaines de prestations de soignants au cours d'une période de 26 semaines (ou d'une période plus courte établie par règlement) afin de donner des soins ou d'apporter un soutien à un « membre de la famille » (tel que défini par la *Loi*)[2] si ce dernier, tel que l'atteste un certificat médical, est gravement malade et que le risque de décès est important au cours de cette période. Deux personnes ou plus pourront se partager les six semaines de prestations relatives à un membre de la famille. Une seule période de carence de deux semaines s'appliquera avant de toucher des prestations, qu'elles soient partagées ou non.

La *Loi* modifiera également le *Code canadien du travail* afin d'y ajouter un nouvel article concernant le congé de soignant. En vertu de ces dispositions, les employés visés par le *Code* pourront prendre jusqu'à huit semaines de congé pour offrir des soins ou du soutien à un « membre

[1] Pour être admissible à la prestation pour soignants, un prestataire doit avoir contribué à la caisse d'assurance emploi et avoir travaillé au moins 600 heures assurables au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de sa dernière période de prestations, selon la plus courte de ces périodes.

[2] En ce qui concerne les prestations pour soignants, « membre de la famille » signifie l'époux ou le conjoint de fait du prestataire, son enfant (y compris l'enfant de son époux ou conjoint de fait), son père et sa mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait de ceux-ci). Cette liste de membres de la famille peut être élargie par le biais d'un règlement. La *Loi* entend par « conjoint de fait » une personne qui vit avec le particulier dans une relation conjugale depuis au moins un an.

de la famille »[3] si un médecin qualifié[4] délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et qu'il y a un risque de décès important au cours d'une période de 26 semaines. Les huit semaines de congé pourront être partagées lorsque deux employés ou plus désirent se prévaloir des dispositions du *Code* pour offrir des soins ou du soutien à la même personne.

Le congé de soignant devra être pris au cours d'une période déterminée de 26 semaines (une période plus courte peut être fixée par règlement). Cependant, dans le cas où le membre de la famille meurt avant la fin de cette période, le congé ne pourra pas continuer au-delà de la dernière journée de la semaine au cours de laquelle est survenu le décès. Bien qu'il sera possible de diviser le congé de huit semaines en périodes plus courtes, chacune de ces périodes devra avoir une durée minimale d'une semaine.

Il convient de mentionner que le *Code* ne prévoira pas de durée de service minimale ou autres conditions d'admissibilité pour avoir droit au congé de soignant. Ainsi, un employé pourra se prévaloir d'un tel congé même s'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Les dispositions du *Code* n'exigeront pas non plus qu'un employé avertisse son employeur avant de prendre – ou pendant qu'il prend – un congé de soignant. Un employé aura néanmoins l'obligation de fournir une copie du certificat médical à son employeur si ce dernier le lui demande, par écrit, dans les 15 jours de son retour au travail.

Les mesures de protection d'emploi qui s'appliquent présentement à l'égard du congé de maternité et du congé parental viseront également les employés qui prennent un congé de soignant. Ils auront le droit d'être avertis des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant leur congé et de réintégrer leur poste ou un emploi équivalent lorsqu'ils retournent au travail. Les périodes de congé seront prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté. Pour le calcul des autres avantages, la période d'emploi qui précède et celle qui suit le congé seront réputées être ininterrompues. Enfin, un employeur ne pourra congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre un employé en raison que ce dernier a pris un congé de soignant, ou encore tenir compte du congé dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.

Ces modifications entreront en vigueur à la date fixée par décret (date prévue : le 4 janvier 2004).

Alberta : *Loi de 2003 modifiant la Loi scolaire (fréquentation obligatoire)* (*School (Compulsory Attendance) Amendment Act, 2003*); le Projet de loi 203; sanctionné le 9 avril 2003

Une fois entrée en vigueur, cette loi fera passer l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire de 16 à 17 ans. Elle restreindra également les motifs pour lesquels un élève peut être exempté de se présenter à l'école. Les conseils scolaires et le ministre de l'Éducation se verront retirer le pouvoir d'autoriser un élève à ne pas fréquenter

[3] La définition de « membre de la famille » sera la même dans le *Code canadien du travail* que dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. La définition du *Code* peut être élargie par voie réglementaire.

[4] « Médecin qualifié » signifie une « personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements médicaux sont prodigués au membre de la famille en cause ». Cette définition peut être élargie par règlement afin d'y ajouter d'autres catégories de spécialistes de la santé.

l'école pour une période donnée, lorsque ses parents en font la demande. Ces deux changements pourraient avoir un effet sur l'emploi des jeunes en Alberta.

Une modification supplémentaire supprimera les commissions d'assiduité (attendance boards) de la province.

Cette loi entrera en vigueur par voie de proclamation.

Alberta : *Loi de 2003 modifiant le Code des relations du travail (restructuration des régies régionales de santé)* (*Labour Relations (Regional Health Authorities Restructuring) Amendment Act, 2003*); le Projet de loi 27 sanctionné le 27 mars 2003 et le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* (*Regional Health Authority Collective Bargaining Regulation*) Règlement de l'Alberta 80/2003, Gazette officielle, partie II, du 15 avril 2003

Cette loi a apporté des modifications au *Code des relations du travail* (*Labour Relations Code*), qui sont entrées en vigueur le 1er avril 2003. Le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* émis en vertu du *Code* a pris effet à la même date. Les changements les plus significatifs apportés par ces modifications et le nouveau règlement sont comme suit :

- Les infirmières praticiennes embauchées pour pratiquer leur profession conformément à la *Loi sur la santé publique* (*Public Health Act*) et ses règlements d'application ont été exclues de l'application du *Code des relations du travail*.
- Le processus de règlement des différends comportant l'arbitrage obligatoire qui est applicable aux employés d'hôpitaux (ceux-ci représentent environ 90 % des employés des soins de la santé et n'ont pas le droit d'avoir recours à la grève) a été étendu à tous les autres employés des régies régionales de santé.
- On a conféré au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir d'émettre des règlements prévoyant la création d'unités de négociation régionales à l'égard de toutes les régies régionales de santé et de leurs employés qui sont représentés par un agent négociateur. Le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* a établi quatre unités constituées selon les fonctions : les soins infirmiers et la formation en soins infirmiers, les soins infirmiers auxiliaires; les services paramédicaux, professionnels et techniques; et les services généraux de soutien.
- Dans ce même règlement, on a accordé à la Commission des relations du travail de l'Alberta des pouvoirs spéciaux temporaires pour traiter des questions touchant la création d'unités de négociation régionales, notamment en ce qui a trait à la détermination des agents négociateurs et à la constitution de conventions collectives.
- En vertu des pouvoirs réglementaires qui ont été conférés au lieutenant-gouverneur en conseil, le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* prévoit que, en dépit d'autres lois ou de dispositions d'une convention collective, les employés d'une régie régionale de santé ou d'un autre organisme prescrit, qui sont représentés par un agent négociateur, n'ont pas droit à une indemnité de cessation d'emploi, ni à une indemnité tenant lieu de préavis ou à toute autre indemnité en raison d'un changement de nature administrative ou d'une restructuration lorsque leurs fonctions demeurent essentiellement les mêmes. Ceci n'empêche pas un employeur d'accorder volontairement à un employé ou à un ancien employé une indemnité de cessation d'emploi, une indemnité tenant lieu de préavis ou une autre indemnité.

- Dans le but d'assurer que le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* soit révisé quant à sa pertinence, il est prévu qu'il expirera le 31 mars 2008.

Colombie-Britannique : Modifications au *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*); Règlement de la Colombie-Britannique 118/2003 pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*; publié dans la Gazette officielle du 1er mai 2003

Ces modifications ont révisé, une fois de plus, les règles relatives au salaire minimum et à l'indemnité de jours fériés en ce qui a trait aux employés rémunérés en tout ou en partie à la commission pour vendre certains véhicules. Le *Règlement 307/2002*,[5] entré en vigueur le 30 novembre 2002, avait exclu ces employés des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*) (LNE) concernant le salaire minimum, les jours fériés, les heures de travail et les heures supplémentaires (à l'exception de la disposition interdisant les heures excessives).

En vertu du nouveau *Règlement*, les vendeurs à commission dont l'emploi consiste à vendre – y compris par le biais d'ententes de location – des voitures ou des camions sont maintenant visés par les dispositions sur les jours fériés de la LNE, à moins que leur employeur ne leur verse, avec chaque chèque de paye, 3,6 % de leur salaire brut pour la période de paye. Les employés touchant des commissions pour vendre des véhicules de plaisance ou de camping n'ont toutefois toujours pas droit aux jours fériés ou à la rémunération de jours fériés.

Les vendeurs à commission embauchés pour vendre des voitures, des camions, ou des véhicules de plaisance ou de camping ont également droit à un montant de rémunération équivalent au moins au salaire minimum pour les 160 premières heures de travail au cours d'un mois. On doit tenir compte à la fois des commissions et des autres traitements gagnés par un employé afin de déterminer si ces exigences relatives au salaire minimum ont été respectées.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 28 mars 2003.

Colombie-Britannique : Modifications au *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*); Règlements de la Colombie-Britannique 195/2003, 196/2003, 197/2003 pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*); décrets 475/2003, 476/2003, 477/2003, ordonnés le 15 mai 2003

Ces règlements ont modifié des dispositions du *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*) (RNE) concernant les travailleurs agricoles et les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole.

- Les dispositions concernant les heures de travail et les heures supplémentaires ne s'appliquent plus aux travailleurs agricoles, sauf quant à l'interdiction relative aux heures de travail excessives (c.-à-d. l'article 39 de la *Loi sur les normes d'emploi* [*Employment Standards Act*]). Antérieurement, les travailleurs agricoles avaient droit, pour chaque heure de travail excédant 120 heures au cours d'une période de deux semaines, à une fois et demie leur taux régulier de rémunération.

[5] Une description de ce règlement est parue dans le numéro du printemps 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 6, N° 1.

- Des dispositions du RNE relatives aux jours fériés s'appliquaient auparavant à certains travailleurs agricoles. Ces dispositions ont été abrogées faisant de sorte qu'aucun travailleur agricole n'a désormais droit aux jours fériés ou à une indemnité de jours fériés. Afin de refléter ces changements, le salaire minimum visant les travailleurs agricoles dont le salaire est calculé à la pièce pour la cueillette de certains fruits et légumes a également été modifié. Les taux minimaux devant être payés à ces employés, bien qu'ils soient toujours calculés en fonction du volume brut ou du poids récolté, ont été réduits de 3,6 %, ce qui représente la rémunération des jours fériés à laquelle les travailleurs agricoles avaient droit antérieurement[6].

- Un entrepreneur en main-d'œuvre agricole qui fournit le transport jusqu'au lieu de travail à un travailleur agricole qu'il emploie doit payer à ce dernier au moins deux heures au taux de salaire minimum (par rapport à quatre heures précédemment) s'il n'y a pas de travail disponible sur les lieux. (L'employé a toujours droit au taux de salaire minimum pour le temps consacré à se rendre au lieu de travail et en revenir, si ce montant est supérieur.)

- Le montant de cautionnement qui doit être versé afin d'obtenir une licence d'entrepreneur en main-d'œuvre agricole a été réduit dans le cas d'entrepreneurs qui n'ont contrevenu à aucune des « exigences principales » de la *Loi sur les normes d'emploi* – c.-à-d. les exigences concernant l'attribution de licences, les jours de paye, les documents relatifs à la paye, l'indemnité de vacances et le salaire minimum – durant une période donnée. Ainsi, le montant normal de cautionnement (c.-à-d. le taux de salaire minimum multiplié par 80, multiplié par le nombre d'employés précisé par la licence) est réduit du quart (-25 %) si aucune infraction ne s'est produite depuis un an ou plus mais moins de deux ans, de moitié (-50 %) lorsqu'il n'y a eu aucune infraction depuis deux ans ou plus mais moins de trois ans, et des trois quarts (-75 %) lorsque la période sans infraction est d'au moins trois ans.

- Le délai pour porter en appel une décision du directeur des normes d'emploi concernant le refus d'émettre, la révocation ou la suspension d'une licence d'entrepreneur en main-d'œuvre agricole est passé de 15 à 30 jours après la date de signification de la décision, lorsque celle-ci est signifiée par courrier recommandé, et de 8 à 21 jours lorsqu'elle est signifiée à la personne.

- Une licence d'entrepreneur en main-d'œuvre agricole est désormais valide pour une année complète à partir de la date à laquelle elle a été émise. Auparavant, les licences expiraient le 31 décembre de l'année d'émission.

Parmi d'autres changements divers apportés par les règlements, on retrouve une nouvelle formule pour le calcul des intérêts sur les sommes reçues par le directeur ou perçues en vertu d'une décision ou d'un ordre du tribunal.

Ces modifications au RNE ont pris effet le 15 mai 2003.

[6] Avant ces changements, le taux minimum à la pièce était considéré comprendre l'indemnité de jours fériés (3,6 % du salaire brut) et l'indemnité de vacances (4,0 % du salaire brut). En retranchant 3,6 % du taux à la pièce (plutôt que de soustraire le montant de l'indemnité de jours fériés qui avait effectivement été ajouté à l'origine), le *Règlement* a en fait réduit la portion du taux minimum représentant le salaire brut – c.-à-d. le montant excluant les indemnités de jours fériés ou de vacances – d'environ un quart de pourcent.

Île-du-Prince-Édouard : *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (*An Act to Amend the Employment Standards Act*); le Projet de loi 47; sanctionné le 23 mai 2003

Cette loi apportera un certain nombre de modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Île-du-Prince-Édouard. Plus précisément, elle augmentera le nombre de jours fériés payés, établira de nouvelles dispositions concernant les congés pour obligations familiales et les congés de maladie, étendra la portée des dispositions relatives au congé de décès pour qu'elles visent également les membres de la famille élargie, et haussera le préavis de licenciement qui doit être donné aux employés ayant de longs états de service.

Les jours fériés payés

Le jour du Souvenir s'ajoutera à la liste des autres jours fériés prévus par la LNE. Les employés qui remplissent les conditions d'admissibilité auront ainsi droit à six jours fériés payés par année.

Les congés pour obligations familiales

Les employés qui ont été au service de leur employeur pendant une période continue d'au moins six mois auront le droit de prendre au total jusqu'à trois jours de congé pour obligations familiales, sans salaire, au cours d'une période de 12 mois. Un employé pourra se prévaloir de tels congés afin de remplir des responsabilités reliées à la santé ou aux soins à donner à des membres donnés de sa famille, c'est-à-dire à un conjoint, un conjoint de fait, un enfant, un des parents, un frère, une sœur, un des grands-parents, un des petits-enfants, un beau-frère, une belle-sœur, une belle-mère, un beau-père, un gendre ou une bru. Un employé qui compte prendre un congé pour obligations familiales doit aviser son employeur de la date à laquelle il commencera le congé et la durée prévue de celui-ci.

Les congés de maladie

Les employés qui ont été au service de leur employeur pour une période continue de six mois ou plus auront également droit à trois jours de congé de maladie non payé au cours d'une période de 12 mois. L'employeur pourra exiger que l'employé lui fournisse un certificat médical si ce dernier prend un congé de maladie d'une durée de trois jours consécutifs. L'employé devra également aviser son employeur de la durée prévue du congé.

Les congés de décès

Présentement, la LNE prévoit jusqu'à trois jours consécutifs de congé sans salaire en cas de décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé. Une modification permettra également à un employé de prendre une journée de congé non payé suite au décès d'un membre de sa famille élargie, c'est-à-dire de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'un membre donné de sa belle-famille (voir ci-dessus sous la rubrique « Les congés pour obligations familiales »). Ce congé devra être pris pendant la période de deuil et pas plus tard que le jour des funérailles.

Les préavis de licenciement

La période minimale de préavis (ou de compensation financière en tenant lieu) qu'un employeur doit donner avant de congédier ou de mettre à pied un employé ayant de longs états de service passera de quatre semaines à six semaines dans le cas d'un employé qui a été au service de l'employeur pendant une période continue d'au

moins 10 ans, et à huit semaines dans le cas d'un employé qui a complété une période d'emploi continue d'au moins 15 ans.

Tel qu'il en est présentement le cas, un préavis de licenciement ne sera pas requis lorsqu'un employé est congédié ou mis à pied pour un motif justifié ou pour d'autres raisons prévues par la LNE (p. ex. la destruction d'une usine, les conditions météorologiques).

Entrée en vigueur

Les modifications décrites ci-dessus entreront en vigueur par voie de proclamation.

Nouveau-Brunswick : *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*; le Projet de loi 27; sanctionné le 21 février 2003

Cette loi a modifié la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'y ajouter de nouvelles dispositions concernant le salaire de présence minimum et d'y apporter d'autres changements d'ordre administratif.

Salaire de présence minimum

Un salarié dont les modalités et conditions d'emploi ne font pas l'objet d'une convention collective, dont le taux de salaire normal est inférieur au double du taux de salaire minimum, et qui est régulièrement employé plus de trois heures consécutives dans une période de travail, a maintenant droit à un versement équivalent à au moins trois heures de travail, au taux de salaire minimum, s'il se présente au travail comme il est tenu de le faire par son employeur. Dans la mesure où un tel employé a déjà travaillé au moins 44 heures au cours de cette semaine, il a droit à un salaire de présence minimum équivalent à au moins trois heures de rémunération au taux de salaire minimum majoré de moitié. Les trois heures de salaire de présence sont considérées comme des heures travaillées.

Autres modifications

- Quelques modifications d'ordre technique concernant le dépôt de certificats relatifs aux salaires impayés ont été apportées aux dispositions de la *Loi* touchant à la protection des salaires.

- Une nouvelle disposition permet au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de nommer un directeur adjoint des normes d'emploi. Ce dernier possède les pouvoirs et assume les fonctions du directeur des normes d'emploi en son absence ou lorsque le poste de directeur est vacant.

- En plus des autres obligations en matière de tenue des dossiers, la *Loi* exige que les employeurs gardent dans leurs dossiers des renseignements concernant les périodes pendant lesquelles un salarié était en congé et les raisons afférentes.

- Enfin, la *Loi* prévoit l'expiration d'une ordonnance de saisie-arrêt après un délai prescrit. Ce délai devra être fixé par règlement.

Le Projet de loi 27 est entré en vigueur le 21 février 2003, soit la date à laquelle il a été sanctionné.

Nouvelle-Écosse : *Ordonnances sur le salaire minimum : taux général, industrie de la construction routière et de la construction lourde,* et *opérations forestières (Minimum Wage Orders: General, Road Building and Heavy Construction Industry, and Logging and Forest Operations)*; Règl. N.-É. 88/2003, 89/2003, 90/2003 pris en vertu du *Code des normes du travail (Labour Standards Code)*; publié dans la Gazette officielle du 2 mai 2003

Le taux général du salaire minimum augmentera de 25 ¢ à compter du 1er octobre 2003 et d'un autre 25 ¢ le 1er avril 2004. Ainsi, le taux général du salaire minimum passera de 6,00 à 6,50 $ l'heure, tandis que le taux pour les travailleurs inexpérimentés passera de 5,55 à 6,05 $ l'heure. (Les employés inexpérimentés sont des employés qui ne comptent pas plus de trois mois de service, auprès de tout employeur, pour effectuer le travail pour lequel ils sont présentement employés, et qui ont moins de trois mois de service auprès de leur employeur actuel.)

Le taux de salaire minimum pour les personnes employées dans la construction routière et l'industrie de la construction lourde et pour les travailleurs rémunérés en fonction du temps de travail qui sont employés dans les opérations forestières passera également à 6,25 $ l'heure à compter du 1er octobre 2003, puis à 6,50 $ l'heure le 1er avril 2004. Les autres travailleurs des opérations forestières qui n'ont pas de semaine de travail fixe ou dont les heures de travail ne peuvent être calculées (p. ex., les gardiens de camp, cuisiniers, aides d'écurie) auront droit à au moins 1 224,00 $ par mois à partir du 1er octobre 2003 et à 1 273,00 $ le 1er avril 2004 (par rapport au taux actuel de 1 175,00 $ par mois).

Les retenues maximales pour les frais d'hébergement et de repas augmenteront aussi aux mêmes dates. Les retenues maximales par semaine pour le logement et les repas fournis à un employé rémunéré au salaire minimum passeront à 57,50 $ le 1er octobre, puis à 59,80 $ le 1er avril; par semaine pour les repas seulement, à 46,55 $, puis à 48,45 $; par semaine pour le logement seulement, à 12,95 $, puis à 13,50 $; et pour un seul repas, à 3,00 $, puis à 3,15 $. Dans une opération forestière, un employeur aura le droit de retenir du salaire minimum payé à un employé un montant pouvant s'élever jusqu'à 9,05 $ par jour à compter du 1er octobre et à 9,45 $ par jour dès le 1er avril pour le logement et les repas.

Ontario : *Loi de 2003 sur la stratégie d'aide et de reprise suite au SRAS*; le Projet de loi 1; sanctionné le 5 mai 2003

Cette loi, qui a été adoptée le jour même de sa présentation à l'Assemblée législative, vise à faire face aux répercussions, au niveau de la santé et de l'économie, de la flambée du SRAS en Ontario. En plus de modifier la *Loi sur la gestion des situations d'urgence* et la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, cette loi exempte temporairement de la taxe de vente certains segments du secteur touristique (en ce qui a trait aux chambres d'hôtels et autres logements temporaires semblables, et aux entrées dans les lieux de divertissement), et fournit aux employés et d'autres travailleurs une protection d'emploi en ce qui concerne les congés liés au SRAS.

En vertu de la Partie I de la nouvelle *Loi*, un « employé » (ce terme désignant également les entrepreneurs dépendants – au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – les agents de police et tout autre particulier prescrit) a droit à un congé spécial lié au SARS, non payé, pour toute période pendant laquelle il ne peut pas travailler parce qu'il :

- fait personnellement l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés au SRAS;

- agit conformément à un ordre ou à une ordonnance lié au SRAS donné par un médecin-hygiéniste ou par la Cour de justice de l'Ontario en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*;

- s'est fait donner une directive par son employeur de ne pas se présenter au travail par crainte qu'il puisse exposer d'autres particuliers au SRAS dans son lieu de travail;

- doit fournir des soins ou une aide à un membre donné de sa famille (y compris l'un de ses grands-parents, l'un de ses petits-enfants, un frère ou une soeur, ou tout autre parent qui dépend des soins ou de l'assistance de l'employé);

- est en quarantaine ou en isolement ou qu'il fait l'objet d'une mesure de lutte conformément à des renseignements ou à des directives liés au SRAS que le commissaire à la sécurité publique, un fonctionnaire de la santé publique, un médecin, une infirmière, un infirmier, Télésanté Ontario, le gouvernement de l'Ontario ou celui du Canada, un conseil municipal ou un conseil de santé a donnés au public. Dans un tel cas, une personne qui prend un congé spécial lié au SRAS doit communiquer dans les deux jours avec un fonctionnaire de la santé publique ou avec un médecin pour se faire donner des directives lui indiquant s'il devrait continuer de s'absenter du travail, et prendre les dispositions nécessaires pour obtenir la confirmation écrite de ces directives.

Ce congé s'ajoute au congé en cas d'urgence de 10 jours prévu à l'article 50 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000).

Une personne qui prend un congé spécial lié au SRAS doit en aviser son employeur le plus tôt possible après le début du congé. À la demande de l'employeur, une preuve raisonnable que l'employé a droit au congé doit être fournie une fois le congé terminé.

La participation aux régimes d'avantages sociaux prescrits – les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès accidentel, d'assurance-santé complémentaire, d'assurance dentaire – et les cotisations de l'employeur à l'égard de ces régimes continuent pendant la durée du congé, à moins que l'employé n'indique par écrit qu'il ne compte pas continuer à verser ses propres cotisations. Le période de service et l'ancienneté d'un employé continuent à s'accumuler pendant qu'il est en congé.

Une fois le congé de l'employé terminé, son employeur doit le réintégrer dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable. Le taux de salaire de l'employé doit être égal au taux de salaire le plus récent qui lui était versé ou, s'il est supérieur, au taux auquel il aurait droit s'il avait travaillé pendant toute la période de congé. Il faut noter, cependant, qu'un employeur peut malgré tout mettre fin à l'emploi d'un employé pour des motifs non liés au congé, ou en raison d'une réduction de main-d'oeuvre causée par les répercussions du SRAS sur l'entreprise de l'employeur.

Les dispositions d'application et d'exécution de la LNE 2000 s'appliquent aux congés prévus par cette loi. Il est interdit aux employeurs d'exercer des représailles à l'encontre d'un employé qui prend ou compte prendre un congé, qui tente d'exercer ses droits en vertu de la *Loi*, ou qui participe aux procédures d'exécution de la *Loi*.

Cette loi est entrée en vigueur le jour qu'elle a reçu la sanction royale. Elle s'applique de façon rétroactive, afin de protéger les employés qui se sont absentés du travail en raison du SRAS à compter du 26 mars 2003. Un employé admissible qui a pris un congé en cas d'urgence prévu par la LNE 2000 pour des motifs liés au SRAS est considéré avoir pris au lieu un congé spécial lié au SRAS.

Ontario : *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles; le Projet de loi 187, sanctionné le 19 novembre 2002, en vigueur le 17 juin 2003*

Cette loi a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale.

La *Loi* accorde aux employés agricoles les droits suivants :

- le droit de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association;
- le droit de participer aux activités légitimes d'une association d'employés;
- le droit de réunion;
- le droit de présenter des observations à leurs employeurs, par l'intermédiaire d'une association d'employés, au sujet de leurs conditions d'emploi;
- le droit d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination.

Un employeur doit donner à une association d'employés une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi d'un ou de plusieurs de ses membres qui sont employés par cet employeur.

Une association d'employés a l'obligation de ne pas faire preuve de mauvaise foi, ni se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire dans la représentation de ses membres.

Sur présentation d'une requête écrite, le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales peut rendre une ordonnance, dans des circonstances déterminées, permettant l'accès à une propriété sous le contrôle de l'employeur aux fins de solliciter l'adhésion des employés à une association d'employés. L'ordonnance peut être assortie des conditions que le Tribunal estime indiquées.

On interdit aux employeurs de s'ingérer dans les associations d'employés et d'exercer des représailles contre une personne en raison de sa participation à une association d'employés ou de l'exercice d'un autre droit que lui confère la *Loi*. Il est également interdit d'avoir recours à l'intimidation ou à la contrainte en ce qui concerne l'adhésion à une association d'employés ou à une association patronale, l'exercice d'un droit que confère la *Loi* ou le fait qu'une personne s'est acquittée d'une obligation qui y est prévue.

Le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes selon lesquelles il y aurait eu contravention à la *Loi*. Si le Tribunal est convaincu qu'il y eu contravention, il peut émettre une ordonnance de redressement. Il décide alors, s'il y a lieu, ce que les personnes ou organismes doivent faire ou s'abstenir de faire concernant la contravention, et peut ordonner l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- l'abstention, par l'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou une autre personne ou un autre organisme, de poser à l'avenir l'acte ou les actes faisant l'objet de la plainte, ou la réparation par le ou les contrevenant(s) du préjudice qui a résulté de cet acte ou de ces actes;
- la réintégration dans son emploi ou l'engagement de la personne ou de l'employé concerné, avec ou sans indemnisation, ou pour tenir lieu d'engagement ou de réintégration, le versement d'une indemnité au montant que le Tribunal fixe pour sa perte de salaire et autres avantages rattachés à son emploi, cette indemnité pouvant être portée à la charge du ou des contrevenant(s).

Pour les besoins d'une enquête du Tribunal sur une plainte selon laquelle une personne s'est vue refuser un emploi, a été congédiée, a fait l'objet de discrimination, de menaces, de contrainte, d'intimidation ou a été traitée autrement d'une façon contraire à la *Loi* dans son emploi, ses possibilités d'emploi ou ses conditions d'emploi, le fardeau de la preuve que l'employeur ou l'association patronale n'a pas enfreint la *loi* revient à ces derniers.

Les décisions du Tribunal sont définitives et lient les parties ainsi que les autres personnes et entités que précise le Tribunal. Le Tribunal n'a pas compétence pour rendre une décision qui modifie les conditions d'emploi des employés, sauf quand il émet une ordonnance permettant l'accès à une propriété sous le contrôle d'un employeur aux fins de solliciter l'adhésion des employés à une association d'employés ou quand il émet une ordonnance de redressement, tel que mentionné précédemment.

Il est spécifié que la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas aux employés et employeurs du domaine de l'agriculture.

Des modifications de concordance sont apportées à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Québec : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et abrogeant le Règlement sur l'avis de licenciement collectif*, pris en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1); publié dans la Gazette officielle, Partie II, du 11 juin 2003

Ce règlement vise à harmoniser les dispositions du *Règlement sur les normes du travail* (RNT) avec celles de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (LMLNT)[7].

Le nouveau *Règlement* a modifié la définition de « salarié qui reçoit habituellement des pourboires » pour en restreindre la portée. Ainsi, « salarié au pourboire » désigne désormais un « salarié qui reçoit habituellement des pourboires » et qui travaille : dans un établissement d'hébergement touristique, y compris un établissement de camping; dans un local où sont vendues, pour consommation sur place, des boissons alcooliques; pour une entreprise qui vend, livre, ou sert des repas pour consommation à l'extérieur; ou dans un restaurant (sauf lorsqu'il s'agit d'un établissement dans lequel les clients commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et paient avant de manger).

Ce règlement a également abrogé de nombreuses dispositions du RNT. Premièrement, il a écourté la liste de catégories de salariés qui, en vertu de l'article 2 du RNT, sont exclus des dispositions sur le salaire minimum. Ainsi, les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes ont maintenant droit au salaire minimum. Cependant, tel n'est pas le cas pour les salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits[8].

[7] La plupart des dispositions de cette loi sont entrées en vigueur le 1er mai 2003.

[8] Un projet de règlement présenté par le gouvernement précédent proposait d'accorder le salaire minimum à tous les salariés agricoles. Selon un communiqué de presse du gouvernement du Québec, un comité de travail mis sur pied par le ministre du Travail élaborera une nouvelle norme salariale pour ces employés, laquelle devrait entrer en vigueur à l'été 2004.

Deuxièmement, le nouveau *Règlement* a abrogé les articles 5 et 8 du RNT, ce qui a éliminé le taux de salaire minimum distinct et le seuil plus élevé pour avoir droit à la majoration pour heures supplémentaires (c.-à-d. la semaine normale de 49 heures) qui s'appliquaient antérieurement aux domestiques qui résident chez leur employeur. Ces salariés ont donc maintenant droit au taux général du salaire minimum ainsi qu'à la semaine normale de 40 heures.

Troisièmement, la section VI (les articles 15 à 35) du RNT, concernant le congé de maternité, a été supprimée. Il s'agit essentiellement d'une modification d'ordre administratif. En effet, ces dispositions du RNT, qui ont été reprises pour la plupart par la *Loi sur les normes du travail*, sont devenues inopérantes le 1er mai 2003.

Une nouvelle section concernant l'avis de licenciement collectif a également été ajoutée au RNT. Un article précise qu'un employeur qui est obligé de donner un avis de licenciement collectif en vertu de la *Loi sur les normes du travail* doit le faire parvenir par la poste à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec. Cet avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste. Un autre article stipule les renseignements que doit contenir l'avis de licenciement. Figurent parmi ceux-ci le motif et la date prévue du licenciement collectif, ainsi que le nombre de salariés possiblement visés. Quant à lui, le *Règlement sur l'avis de licenciement collectif* (R.R.Q., 1981, c. F 5, r.1) a été abrogé.

Les modifications décrites ci-dessus sont entrées en vigueur le 26 juin 2003.

Saskatchewan: *Règlement de 2003 sur les mines* (*The Mines Regulations, 2003*) pris en vertu de la *Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail* (*The Occupational Health and Safety Act, 1993*); Chapitre O-1.1 Règl. 2, Gazette de la Saskatchewan, partie II, du 16 mai, 2003

Le 16 juillet 2003, le *Règlement de 2003 sur les mines* a remplacé le *Règlement sur les mines* (*The Mines Regulations*), qui avait été adopté à l'origine en 1978.

Le *Règlement de 2003 sur les mines* apporte des améliorations visant à clarifier certaines exigences et à rendre les règles de sécurité minières compatibles avec les concepts, les définitions et le langage juridique utilisés dans la *Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail* et le *Règlement de 1996 sur la santé et la sécurité au travail* (*The Occupational Health and Safety Regulations, 1996*).

Le nouveau *Règlement* prévoit également une réduction de l'exposition des travailleurs aux émissions de moteurs diesels. Il exige que les employeurs prennent les mesures suivantes : mettre en place un programme d'entretien des moteurs diesels, élaborer un plan d'essai de contrôle des émissions, vérifier le niveau de particules émises par les moteurs diesels et réduire le niveau de soufre permis dans le carburant.

De plus, on a émis de nouvelles normes concernant l'équipement mobile télécommandé ainsi que les systèmes de freinage des équipements lourds et on a révisé des dispositions concernant le sauvetage minier, l'évacuation des lieux de travail souterrains et les dépôts souterrains d'approvisionnement en carburant et (ou) en lubrifiant.

Terre-Neuve-et-Labrador : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* (*Labour Standards Regulations (Amendment)*), pris en vertu de *la Loi sur les normes du travail* (*Labour Standards Act*); Règlement de Terre-Neuve-et-Labrador 38/03, publié dans la Gazette officielle du 28 mars 2003

Suite à l'annonce faite le 23 mars 2003 par le ministre du Travail de Terre-Neuve-et-Labrador, ce règlement a modifié le *Règlement sur les normes du travail* (*Labour Standards Regulations*) afin d'abroger de nouvelles dispositions concernant le travail supplémentaire qui devaient entrer en vigueur le 1er avril 2003.[9] Aux termes de ces dispositions, le taux de rémunération des heures supplémentaires aurait été fixé à une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé. Ainsi, le taux des heures supplémentaires demeurera fixé, pour une durée indéterminée, à 9,00 $ l'heure (c.-à-d., 150 % du taux de salaire minimum de la province).

Toutefois, un nouveau paragraphe stipule que les heures supplémentaires doivent malgré tout être rémunérées au moins au taux de salaire de l'employé majoré de moitié lorsque l'employé est visé par une convention collective, négociée après le 6 décembre 2001,[10] qui fait référence aux modifications concernant le paiement des heures supplémentaires qui devaient entrer en vigueur le 1er avril 2003.

Territoires du Nord Ouest : *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail;* le Projet de loi 17; sanctionné le 13 juin 2003

Cette loi modifiera la *Loi sur les normes du travail* afin d'éliminer les différents taux de salaire minimum basés sur l'âge et le lieu de travail, tout en augmentant le salaire minimum au taux fixe de 8,25 $ de l'heure. Ces modifications entreront en vigueur le 28 décembre 2003.

[9] Ces nouvelles dispositions ont été décrites dans le numéro de l'été 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 5, N° 2.

[10] Il s'agit de la date à laquelle madame Anna Thistle, alors ministre du Travail, a fait l'annonce officielle des modifications aux normes du travail provinciales, y compris les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

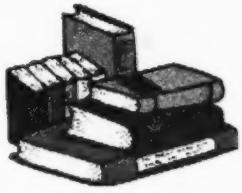
Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

Le Coin du lecteur

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque du ministère
Développement des ressources humaines Canada



Travailleurs âgés

D'AMOURS, Martine, et coll. **Diversification et fragmentation du travail : le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez des travailleurs de plus de 45 ans,** Montréal, INRS-Urbanisation, culture et société; Centre de recherche sur les innovations sociales dans l'économie sociale, les entreprises et les syndicats (CRISES), 2002.
DRHC HD6283 C3 D35

Ce rapport de recherche trace le portrait de salariés québécois devenus travailleurs atypiques après 45 ans et indique comment ces travailleurs se sont repositionnés en emploi. Basée sur le résultat d'entretiens menés auprès de travailleurs âgés issus de différents secteurs professionnels, l'analyse de leurs cas et des stratégies adoptées pour faire la transition entre un emploi régulier à temps plein et un emploi atypique, amène à repenser le lien entre le travail et le vieillissement de la main-d'œuvre et, par conséquent, la contribution du travailleur vieillissant aux systèmes de production.

DUCHESNE, Doreen. « **Les personnes âgées au travail** », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 14, nº 2 (été 2002), p. 33-46.
DRHC Stats Can

À partir des données du recensement de 1996, l'auteure présente les caractéristiques démographiques et professionnelles des personnes âgées de 65 ans et plus sur le marché du travail et tente d'expliquer ce qui les incite à rester en emploi plus longtemps.

FOURZLY, Michel et Marc GERVAIS. **Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada.** Hull, Québec, Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, 2002. Sur l'internet, http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/caowc-dftaccc/pdf/caowc-dftaccc-fr.pdf/.
DRHC CA1 MPH LA102 00W64f

Cette étude examine les clauses des principales conventions collectives au Canada reliées aux travailleurs âgés et au vieillissement de la main-d'œuvre. Bien qu'il existe peu de clauses concernant directement les travailleurs âgés, plusieurs dispositions dans les conventions collectives présentent un intérêt pour cette catégorie de travailleurs. Ces clauses sont tantôt reliées à l'aménagement du temps de travail (quarts de travail, horaires variables, etc.); aux congés (prolongation des congés annuels, congés d'études et formation, etc.); ou encore à la sécurité économique (protection de l'emploi et du revenu). Plusieurs ententes permettent aux travailleurs âgés de faire plus facilement la transition du travail à la retraite grâce à des clauses spécifiques concernant la préretraite ou, la réduction progressive des horaires de travail.

HABTU, Roman. « **Les hommes de 55 ans et plus : le travail ou la retraite ?** », *L'emploi et le revenu en perspective,* nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 15, nº 1 (printemps 2003), p. 50-58.
DRHC Stats Can

Vu la lenteur de la croissance démographique et le vieillissement de la génération du baby-boom, les hommes âgé de 55 ans et plus qui ne sont plus actifs sur le marché du travail constituent une importante source de main-d'œuvre potentielle. De 1976 à 2001, le taux d'inactivité des hommes âgés de 55 à 59 ans a augmenté de manière significative, au même titre que leur profil éducationnel. Pour cette cohorte, la retraite est la principale raison de départ du dernier emploi. En 2001, la moitié des inactifs récents a déclaré que la retraite était la raison de leur cessation d'emploi. L'augmentation du revenu de pension vient corroborer les résultats donnant à penser que la retraite anticipée constitue l'une des raisons de l'inactivité. Si une pénurie de main-d'œuvre survient au cours des années prochaines, l'effet incitatif des impôts implicites (par exemple, les dispositions de récupération) et d'autres programmes de paiements de transferts gouvernementaux devront être examinés.

MACKENZIE, Andrew et Heather DRYBURGH. **« La vague de départs à la retraite »,** *L'emploi et le revenu en perspective,* nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 15, nº 1 (printemps 2003), p. 42-49.
DRHC Stats Can

Cet article porte sur les répartitions d'âge dans les industries canadiennes et souligne celles dont l'effectif est plus vieux et où les départs à la retraite se font relativement tôt. Ensuite, les différences d'âge parmi les groupes de professions servent d'indicateurs aux questions de relève au sein des branches d'activité. Les mesures de roulement et les postes non comblés servent à déterminer si le vieillissement affecte déjà certains secteurs de l'économie. Certaines branches d'activité et professions ressentiront les effets d'une population vieillissante avant les autres.

QUÉBEC (PROVINCE). CONSEIL DES AÎNÉS. **Trop jeune ou trop vieux : avis sur la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants au Québec,** recherche et rédaction, Suzanne Demers, Québec, Conseil des aînés, 2002. Sur l'internet, http://www.conseil-des-aines.qc.ca/html/avisSd.html/.
DRHC CA2 PQ1 S262 02T64

L'avis émis par le Conseil des aînés sensibilise sur le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre au Québec qui s'accentue depuis quelques années, au point où l'adoption de mesures pour prévenir la sortie anticipée du marché du travail des travailleurs et travailleuses se fait pressante, afin de maintenir une main-d'œuvre efficace et compétitive. De nombreux tableaux statistiques comparant l'évolution du phénomène au Québec et au Canada, de 1976 à 2001, permettent de constater l'ampleur du phénomène.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*

2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

Publications disponibles concernant *les lois et règlements au travail*

Volume de base :

Code canadien du travail Partie II, format : auto-relieur, 292 pages

Règlement concernant la santé et la sécurité au travail pris en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* ainsi que le règlement concernant les *comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé*. (disponible en anglais)

N° de cat. : L31-85-2003F;
Prix : 27,95 $

Codification administrative :

Code canadien du travail Partie I, 94 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-1-2000
Prix : 8,95 $

Code canadien du travail Partie II, 56 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-2-2000
Prix : 6,95 $

Code canadien du travail Partie III, 64 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-3-2001
Prix : 7,95 $

Pour commander :

1-800-635-7943 ou (613) 941-5995
Librairies seulement : 1-800-661-2868 ou (613) 957-3475

1-800-565-7757 ou (613) 954-5779

http://publication@.gc.ca

Les Éditions du gouvernement
du Canada
Communication Canada
Ottawa (ON)
K1A 0S9

publication@communication.gc.ca

HIER et Aujourd'hui

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Les femmes et le leadership

Il y a 50 ans...

En 1953, la *Gazette du travail* faisait état du premier processus de sélection visant à doter le poste de Directrice du Bureau de la main-d'œuvre féminine au sein du ministère du Travail. Selon l'annonce, le poste de direction devait être confié à une agente administrative pour effectuer des recherches et publier l'information sur les conditions de travail des travailleuses ainsi que pour établir des canaux d'information continue sur l'emploi des femmes entre le ministère, les autres agences et les organisations de femmes, d'employeurs et les syndicats.

Cette même année, une première dans l'histoire du mouvement syndical canadien, une femme présidait le congrès annuel du syndicat national à Québec, en l'occurrence, madame Yolande Valois, de Sorel, 7e vice-présidente de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. L'année précédente, madame Valois représentait la première femme à occuper le poste de vice-présidente d'un syndicat national en succédant au président général.

Aujourd'hui...

La répartition selon le sexe est fournie de façon continue dans le cadre des résultats de recherches visant les salaires et les conditions de travail. Statistique Canada publie, de façon générale, toutes les données concernant le marché du travail en termes d'hommes/femmes, et plus précisément, en ce qui concerne les catégories professionnelles, l'emplacement géographique et l'âge. Habituellement, les politiques et programmes sont évalués en fonction des diverses répercussions sur les femmes, mais depuis l'introduction des lois sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi, ces mesures tiennent comptent également des autres groupes désignés : les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Les données sur le marché du travail sont recueillies et les progrès réalisés en matière d'équité sont évalués périodiquement. Les initiatives d'information et d'éducation visent à favoriser la diversité. Les organismes fédéraux tels Condition féminine Canada ainsi que l'intégration au niveau de l'organisme central des enjeux féminins, par le biais d'analyse comparative entre les sexes des politiques, veillent à ce que les questions relatives aux femmes soient prises au sérieux.

De nos jours, les femmes occupent plus de postes de niveau supérieur au sein des corporations, des gouvernements et des syndicats, bien que la proportion reste inférieure à leur représentation dans ces organisations. Le plafond de verre semble difficile à briser dans tous les secteurs : privé, public, à but non lucratif et syndical.

Depuis quelques années, l'augmentation des adhésions syndicales est due en majorité aux

femmes qui constituent 30,2 % de la main-d'œuvre, pratiquement le même taux de syndicalisation masculine, soit 30,3 %. Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (72,8 %) dépasse celui des hommes (69,3 %) reflétant ainsi la présence des femmes au sein de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé. Dans certains syndicats, nombreuses sont les femmes qui occupent des postes supérieurs et démontrent un véritable leadership en contribuant à l'établissement des priorités et initiatives syndicales de demain.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $US ou 2 ans : 400 $US (disponible par courriel, par la poste ou par télécopieur).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $US ou 2 ans : 250 $US (disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $US ou 2 ans : 110 $US (disponible par courriel ou par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Bon de commande

Les Éditions du gouvernement du Canada

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)		*Qté*	*N° de catalogue*	*1 an*	*2 ans*	*Sous-total*
Bulletin des règlements salariaux	Courriel ☐ Télécopieur ☐ Poste ☐		L12-20-1F ☐	220,00		
			L12-20-2F ☐		400,00	
Gazette du travail	Poste seulement ☐		L12-22F ☐	140,00		
			L12-22-2F ☐		250,00	
Bulletin de la négociation collective	Courriel ☐ Poste ☐		L12-23F ☐	65,00		
			L12-23-2F ☐		110,00	
Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.					TPS 7 %, si applicable ——— Total ———	

EN PRIME

En vous abonnant à l'une des publications de la Direction de l'information sur les milieux de travail, vous pourrez accéder gratuitement (via Internet) à Négothèque, notre *base de données* en relations du travail.

VEUILLEZ INCLURE NÉGOTHÈQUE À MON ABONNEMENT *OUI* ☐ *NON* ☐

MODALITÉS DE PAIEMENT

LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS (excluant les sociétés d'État)	*TOUS LES AUTRES CLIENTS (SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande :	☐ N° de bon de commande : .....
N° de ministère :	☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada)
Code d'organisation RI :	☐ Mandat-poste international (payable en devises américaines) pour les clients de l'extérieur du Canada
Code de référence RI :	☐ Visa ☐ MasterCard ☐ American Express
Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de Communication Canada)* :	N° de carte de crédit : .....
Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande.	Date d'expiration : .....
Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.	Signature : .....

VOTRE VERSEMENT DOIT ÊTRE INCLUS AU BON DE COMMANDE

POUR COMMANDER

Téléphone :	*1-800-635-7943 / (613) 941-5995*	*Par la poste :*
Télécopieur :	*1-800-565-7757 / (613) 954-5779*	*Les Éditions du gouvernement du Canada*
Courriel :	*publications@communication.gc.ca*	*Communication Canada*
Internet :	*http://publications.gc.ca*	*Ottawa (Ontario) CANADA*
		K1A 0S9